

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Future Me
Habilidades para el futuro

MANUAL

PUBLICADO POR EL CONSORCIO DEL PROYECTO FUTURE ME (2026):

Número de proyecto: 2024-2-DE04-KA220-YOU-000287434

Nombre del proyecto: *Future Me - Equipping youth workers and young people with skills for the future*

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V. - <https://gemeinsam-in-europa.de>

Associazione Joint - <https://associazionejoint.org>

Backslash - <https://www.backslash.es>

Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca - <https://centruldevoluntariat.ro>

EQUIPO EDITORIAL

Perdita Wingerter

Raisa Quiroz

Giuseppe Florio

Maria Cruz

Cristina Martínez

Gilberto Martínez

Cristian Pașka

Nicoleta Chiș-Racolța

Proyecto realizado por:



Cofinanciado por la Unión Europea.

No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de los autores, y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ello.

Índice

FutureMe: porque el futuro empieza contigo.....	10
Comprender un mundo cambiante.....	10
Empoderar a profesionales de juventud para empoderar a las personas jóvenes.....	10
Un enfoque moderno del aprendizaje.....	11
Estructura del manual.....	11
Una visión compartida para el mañana.....	12
Nuestra filosofía.....	12
MÓDULO 1:	
Afrontar y predecir el futuro.....	17
PARTE A	
Comprender la anticipación y la orientación hacia el futuro en el trabajo con jóvenes....	17
«¿Por qué es importante pensar en el futuro y actuar ahora?».....	17
¿Qué significa «prepararse para el futuro»?.....	18
¿Qué es la previsión?.....	18
Impacto y aplicación práctica.....	19
Cómo abordar estas habilidades con jóvenes.....	21
Conexiones con otras habilidades.....	22
Conclusión.....	22
Fuentes y lecturas adicionales.....	23
Metodologías para explorar la anticipación y orientación hacia el futuro.....	26
METODOLOGÍA 1: Hablar sobre el futuro.....	27
METODOLOGÍA 2: Ventanas al futuro adaptadas.....	32
METODOLOGÍA 3: Árbol de la visión.....	37
METODOLOGÍA 4: Misión FutureMe: Mi camino hacia el futuro.....	40
MÓDULO 2:	
Motivación y autoconciencia.....	44
PARTE A	
Comprender la motivación y la autoconciencia en el trabajo con jóvenes.....	44
¿Por qué son importantes la motivación y la autoconciencia para el futuro?.....	44
Comprender la motivación y la autoconciencia.....	44
Impacto y aplicación práctica.....	45
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	46
Conexiones con otras habilidades.....	47
Fuentes y lecturas adicionales.....	47
PARTE B	
Metodologías para explorar la motivación y la autoconciencia con jóvenes.....	49
METODOLOGÍA 5: Aburrido vs. divertido.....	49
METODOLOGÍA 6: Mapa de tu motivación.....	53
MÓDULO 3:	
Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad	57
PARTE A.....	57
Comprender la resiliencia, la tolerancia al estrés, la adaptabilidad, la flexibilidad y la agilidad en el trabajo con jóvenes.....	57
¿Por qué son importantes la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad para estar preparados para el futuro?.....	57



Definición en pocas palabras.....	57
Impacto y aplicación práctica.....	57
Cómo abordar estas habilidades con jóvenes.....	59
Conexiones con otras habilidades.....	60
Fuentes y lecturas adicionales.....	60
PARTE B	
Metodologías para explorar la resiliencia, la tolerancia al estrés y la adaptabilidad con jóvenes	62
METODOLOGÍA 7: Rueda emocional	62
MÓDULO 4:	
Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones.....	67
PARTE A:	
Comprender la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones en el trabajo con jóvenes.....	67
¿Por qué son importantes la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones para el futuro?.....	67
Definición en pocas palabras.....	67
Impacto y aplicación práctica.....	67
Cómo abordar estas habilidades con jóvenes.....	69
Conexiones con otras habilidades.....	70
Fuentes y lecturas adicionales.....	70
PARTE B:	
Metodologías para explorar la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones con jóvenes	72
METODOLOGÍA 8: La caja de herramientas de las emociones: reconocer y regular las emociones en la vida cotidiana.....	72
MÓDULO 5:	
Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo.....	78
PARTE A	
Comprender la curiosidad, la apertura hacia lo nuevo y el aprendizaje continuo en el trabajo con jóvenes.....	78
¿Por qué son importantes la curiosidad, la apertura hacia lo nuevo y el aprendizaje continuo para el futuro?.....	78
Definiciones en pocas palabras.....	78
Impacto y aplicación práctica.....	79
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	80
Conexiones con otras habilidades.....	81
Conclusión.....	81
Fuentes y lecturas adicionales.....	82
PARTE B	
Metodologías para explorar el aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura hacia cosas nuevas con jóvenes	84
¿Cómo implementamos estos enfoques pedagógicos en la formación «FutureMe»?... 84	
¿Qué es una búsqueda de aprendizaje?.....	85
Los trucos para la vida como misiones de aprendizaje.....	85
¿Qué es una búsqueda fotográfica?.....	86
METODOLOGÍA 9: Reglas de oro de WakeUP! - ¿Qué facilita el aprendizaje?.....	87

METODOLOGÍA 10: Misión de aprendizaje.....	90
METODOLOGÍA 11: Trucos para la vida: resiliencia tecnológica.....	94
METODOLOGÍA 12: Búsqueda fotográfica (versión FutureMe).....	98
MÓDULO 6:	
Fiabilidad, autogestión, autoeficacia y atención al detalle.....	103
PARTE A:	
Comprender la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle en el trabajo con jóvenes.....	103
¿Por qué son importantes la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle para el futuro?.....	103
Definiciones en pocas palabras.....	103
Impacto y aplicación práctica.....	103
Cómo abordar estas habilidades con jóvenes.....	105
Conexiones con otras habilidades.....	106
Fuentes y lecturas adicionales.....	107
PARTE B	
Metodologías para explorar la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención a los detalles con las personas jóvenes.....	108
Cómo desarrollar y entrenar estas habilidades: Introducción general y consejos....	108
Algunos ejercicios para entrenar estas habilidades.....	109
METODOLOGÍA 13: Predicar con el ejemplo: practicar la fiabilidad en la formación.....	111
METODOLOGÍA 14: «Mi bullet journal: organizar la vida, el trabajo y el crecimiento».	114
METODOLOGÍA 15: Mantenerse al día en el mundo digital: uso de herramientas para tareas y autogestión.....	117
MÓDULO 7:	
Resiliencia tecnológica: dominar la innovación sin perder la agudeza, con habilidades prácticas y una independencia impulsada por el esfuerzo.....	122
PARTE A	
Comprender la resiliencia tecnológica en el trabajo con jóvenes.....	122
¿Por qué es importante la resiliencia tecnológica para el futuro?.....	122
Definición en pocas palabras.....	122
Impacto y aplicación práctica.....	124
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	125
Conexiones con otras habilidades.....	126
PARTE B	
Metodologías para explorar la resiliencia tecnológica con jóvenes.....	127
Algunos ejemplos de actividades para entrenar la resiliencia tecnológica.....	127
METODOLOGÍA 16: Búsqueda del kit de emergencia.....	128
METODOLOGÍA 17: Misión en la cocina.....	131
METODOLOGÍA 18: Búsqueda de plantas comestibles.....	134
METODOLOGÍA 19: Misión en la ciudad: exploración urbana sin tecnología.....	138
MÓDULO 8:	
Comprender y usar la tecnología: alfabetización digital, tecnológica y en IA.....	143
PARTE A	
Comprender la alfabetización digital, tecnológica y en IA en el trabajo con jóvenes.....	143
¿Por qué son importantes las competencias digitales, tecnológicas y en inteligencia artificial para el futuro?.....	143
Definiciones en pocas palabras.....	143

Impacto y aplicación práctica.....	143
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	145
Conexiones con otras habilidades.....	145
Fuentes y lecturas adicionales.....	146
PARTE B	
Metodologías para explorar la alfabetización digital, tecnológica y en IA con jóvenes .	148
METODOLOGÍA 20: De consumidor a creador de contenido.....	148
MÓDULO 9	
Pensamiento analítico y crítico.....	153
Comprender el pensamiento analítico y crítico en el trabajo con jóvenes.....	153
¿Por qué es importante el pensamiento analítico y crítico para el futuro?.....	153
Definiciones en pocas palabras.....	153
Impacto y aplicación práctica.....	154
Cómo abordar estas habilidades con jóvenes.....	155
Conexiones con otras habilidades.....	156
Fuentes y lecturas adicionales.....	156
PARTE B	
Metodologías para explorar el pensamiento analítico y crítico con las personas jóvenes...	158
METODOLOGÍA 21: Laberinto de información.....	158
MÓDULO 10	
Pensamiento creativo, innovación, ideación y razonamiento.....	162
Comprender el pensamiento creativo en el trabajo con jóvenes.....	162
¿Por qué son importantes el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento para el futuro?	162
Definiciones en pocas palabras.....	162
Impacto y aplicación práctica.....	162
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	164
Conexiones con otras habilidades.....	165
Fuentes y lecturas adicionales.....	166
PARTE B	
Metodologías para explorar el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento con jóvenes	167
METODOLOGÍA 22: Seis sombreros para pensar.....	167
METODOLOGÍA 23: Método Walt Disney.....	172
MÓDULO 11	
Habilidades de control y gestión de calidad.....	177
PARTE A	
Comprender las habilidades de control y gestión de calidad en el trabajo con jóvenes.	177
¿Por qué son importantes las habilidades de control y gestión de la calidad para el futuro?.....	177
Definiciones en pocas palabras.....	177
Impacto y aplicación práctica.....	177
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	178
Conexiones con otras habilidades.....	179
Fuentes y lecturas adicionales.....	180
PARTE B	

Metodologías para explorar las habilidades de control y gestión de la calidad con las personas jóvenes.....	181
METODOLOGÍA 24: Receta de espacio seguro.....	181
METODOLOGÍA 25: De la visión a la acción: una metodología para la gestión de proyectos.....	185
MÓDULO 12:	
Habilidades interpersonales, empatía, atención plena y comunicación.....	193
PARTE A	
Exploración de la empatía, la comunicación y la comprensión interpersonal en el trabajo con jóvenes.....	193
¿Por qué son importantes las habilidades interpersonales, la empatía y la comunicación para el futuro?	193
Definiciones en pocas palabras.....	193
Impacto y aplicación práctica.....	194
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	195
Conexiones con otras habilidades.....	197
Fuentes y lecturas adicionales.....	198
Metodologías para explorar la comprensión interpersonal con jóvenes	199
METODOLOGÍA 26: Círculo de empatía.....	199
METODOLOGÍA 27: El campo minado	203
MÓDULO 13:	
Liderazgo e influencia social, compromiso cívico, iniciativa y toma de decisiones, valentía y esperanza para afrontar el futuro.....	207
PARTE A	
Comprender el liderazgo y la toma de iniciativas en el trabajo con jóvenes.....	207
¿Por qué son importantes el liderazgo, la influencia social y la toma de iniciativas para el futuro?	207
Definiciones en pocas palabras.....	207
Impacto y aplicación práctica.....	208
Abordar estas habilidades con jóvenes.....	209
Conexión con otras habilidades.....	210
Fuentes y lecturas adicionales.....	210
PARTE B	
Metodologías para explorar el liderazgo y la iniciativa con las personas jóvenes.....	212
METODOLOGÍA 28: ¿Qué es un líder para ti?.....	212
METODOLOGÍA 29: Diseña tu miniproyecto social.....	215
Conclusiones.....	219
Del aprendizaje a la práctica, de la práctica al impacto.....	219
Continuando el viaje.....	221
Apéndices.....	222
APÉNDICE 1 - REFLEXIÓN FINAL	
¿Cómo gestionar una reflexión final eficaz?.....	222
¿Qué es la reflexión final?.....	222
¿Por qué es importante la reflexión final en la educación no formal?.....	222
Facilitar la sesión de reflexión.....	223
Pasos para organizar la sesión de reflexión.....	223
Ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb.....	224



Consejos prácticos para facilitar la sesión de reflexión.....	226
Consejos específicos para cada edad.....	227
APÉNDICE 2 -	
Cómo llegar a las personas jóvenes fuera de Internet para los talleres «Future Me»: Decálogo.....	228
APÉNDICE 3 -	
¿Cómo llegar de forma eficaz a las personas jóvenes en Internet? - Decálogo.....	229

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



El concepto de formación FutureMe

INTRODUCCIÓN

FutureMe: porque el futuro empieza contigo

Vivimos en una época de cambios rápidos e impredecibles. La innovación tecnológica, los cambios climáticos y medioambientales, las transformaciones sociales y la evolución de los mercados laborales están remodelando nuestra forma de vivir, aprender y trabajar. Para las personas jóvenes, esta nueva realidad supone tanto una oportunidad como una incertidumbre, ya que inspira visiones de progreso, pero también genera sentimientos de inseguridad y agobio. Para las personas que trabajan con jóvenes, educadoras y mentoras, esto plantea una pregunta urgente: **¿cómo podemos ayudar a la juventud no solo a hacer frente a esta complejidad, sino también a prosperar en ella?**

FutureMe – Skills for the Future se creó para responder a esta pregunta. Se trata de una iniciativa europea innovadora diseñada para dotar a las personas que trabajan con juventud de las competencias, la mentalidad y las herramientas necesarias para guiar a la juventud hacia un futuro resiliente, proactivo y esperanzador. Estar «preparado para el futuro» ya no es opcional, es esencial. Al preparar a profesionales de juventud para comprender y aplicar las habilidades del mañana, FutureMe ayuda a garantizar que las personas jóvenes de toda Europa puedan afrontar la incertidumbre con creatividad, confianza y determinación.

Comprender un mundo cambiante

FutureMe se basa en la comprensión de que el mundo es cada vez más

volátil, incierto, complejo y ambiguo (**VUCA**, por sus siglas en inglés: *Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous*), así como frágil, ansioso, no lineal e incomprensible (BANI del inglés *Brittle, Anxious, Nonlinear and Incomprehensible*). En un entorno así, las habilidades tradicionales ya no son suficientes. La adaptabilidad, la inteligencia emocional, la creatividad y el aprendizaje continuo son esenciales.

Basándose en el informe «*El futuro del empleo*» (2023) del *Foro Económico Mundial* y otros marcos clave de habilidades para el futuro, los socios del proyecto identificaron **12 «habilidades para el futuro» esenciales**, entre las que se incluyen el pensamiento crítico, la creatividad, el liderazgo, la empatía y la alfabetización digital, y añadieron una nueva competencia: **la resiliencia tecnológica**, es decir, la capacidad de mantener los pies en la tierra y ser autosuficiente en medio de la rápida transformación digital.

Estas 13 habilidades constituyen el núcleo del plan de estudios de FutureMe.

Empoderar a profesionales de juventud para empoderar a las personas jóvenes

FutureMe se guía por una creencia sencilla: **quienes dan apoyo a las personas jóvenes deben estar ellos mismos preparados para el futuro**. Las personas que trabajan con juventud no son solo mentoras, sino también modelos a seguir y constructoras de comunidad. Su capacidad para navegar por la incertidumbre y demostrar resiliencia influye directamente en las personas jóvenes con las que trabajan.

Mediante un modelo de formación de formadores, FutureMe ayuda a las profesionales de juventud a reforzar su propia preparación para el futuro y a transferir luego estas habilidades a las personas jóvenes. Esto crea un potente efecto multiplicador, que extiende el impacto del programa a todas las comunidades y generaciones.

Un enfoque moderno del aprendizaje

La formación de FutureMe destaca porque reúne formas de aprendizaje modernas, prácticas e inclusivas que hacen que las habilidades futuras cobren vida. A través de 13 módulos, las personas participantes exploran las habilidades esenciales para el futuro mediante ejercicios prácticos, herramientas de reflexión y recursos digitales que pueden aplicarse directamente en el trabajo con juventud.

En lugar de basarse en la escucha pasiva, el programa utiliza el aprendizaje experiencial y no formal, invitando a las participantes a aprender haciendo, reflexionando y aplicando los nuevos conocimientos directamente a su trabajo. Se basa en enfoques como el aprendizaje entre iguales, la colaboración en pequeños grupos y las tareas basadas en proyectos, todo lo cual refuerza el trabajo en equipo, la comunicación y la resolución de problemas. Los elementos al aire libre y de aventura ayudan a desarrollar la resiliencia y la confianza, mientras que las actividades basadas en los intereses y autodirigidas fomentan la motivación y la apropiación del aprendizaje. FutureMe también integra el trabajo reflexivo y biográfico para apoyar el crecimiento personal y la orientación futura, y utiliza elementos lúdicos y gamificados para mantener un alto

nivel de compromiso. A lo largo de la formación, el lenguaje accesible garantiza que todo el mundo pueda participar plenamente, creando un entorno de aprendizaje inclusivo que es a la vez motivador y memorable.

En todos estos métodos, FutureMe utiliza **un lenguaje sencillo y accesible**, lo que garantiza que todos puedan participar plenamente, independientemente de su origen o experiencia, y que todos los métodos puedan utilizarse directamente con las personas jóvenes. Este compromiso con la claridad, la inclusión y el aprendizaje activo hace de FutureMe una formación única y con visión de futuro para las personas que trabajan con jóvenes de toda Europa.

Estructura del manual

Este manual se estructura en torno a **13 conjuntos de habilidades para el futuro**, agrupados en **4 áreas clave de competencia**: *autogestión, resolución de problemas, trabajo con personas y uso y desarrollo de la tecnología*. Cada capítulo se centra en un conjunto de habilidades y sigue una estructura coherente y fácil de usar, diseñada para ayudar a las personas que trabajan con jóvenes a comprender y aplicar el contenido.

Todos los capítulos se dividen en dos secciones principales. La parte A proporciona un marco teórico, presenta las habilidades, explica su relevancia en el mundo actual en rápida evolución y ofrece orientación sobre cómo hablar de estos temas con las personas jóvenes. La parte B se centra en la práctica e incluye metodologías, actividades y herramientas de educación no formal (ENF) que apoyan el aprendizaje experiencial y el trabajo en grupo.

El orden de los capítulos sigue una progresión pedagógica, desarrollando

gradualmente la preparación y la conciencia para el futuro. Sin embargo, cada capítulo también está diseñado para ser utilizado de forma independiente y adaptado a diferentes contextos, grupos destinatarios y objetivos de aprendizaje.

Para facilitar la claridad y la aplicación práctica, el manual incluye una tabla completa que vincula cada metodología con las habilidades que ayuda a desarrollar. Además, al final del manual hay secciones específicas que se centran en técnicas de análisis y buenas prácticas para involucrar eficazmente a la juventud tanto en entornos online como offline.

Una visión compartida para el mañana

Por lo tanto, FutureMe es más que un programa de formación; es un movimiento hacia una cultura del trabajo juvenil orientada al futuro. Al integrar la alfabetización futura y la adaptabilidad en la práctica cotidiana, creamos las condiciones para que las personas jóvenes puedan imaginar y dar forma al futuro que desean.

Las habilidades preparadas para el futuro que promueve FutureMe están estrechamente alineadas con valores

europeos fundamentales como la inclusión, la democracia, la solidaridad y la dignidad humana. Por lo tanto, prepararse para el futuro no solo tiene que ver con la empleabilidad, sino con la construcción de una sociedad resiliente y compasiva, capaz de responder a los retos globales.

Nuestra filosofía

FutureMe se basa en la esperanza, el coraje y el aprendizaje continuo. Al reforzar la capacidad de las personas que trabajan con juventud para comprender el cambio e inspirar a otras, tendemos puentes entre generaciones y comunidades. El futuro no es algo que nos sucede, es algo que creamos juntos.

Este manual te invita a ti, profesional de juventud, a explorar tu propia preparación para el futuro, desarrollar nuevas habilidades y perspectivas, y compartirlas con las personas jóvenes a las que apoyas. Juntas, podemos transformar la incertidumbre en oportunidad y empoderar a la próxima generación para que afronte el mañana con creatividad, resiliencia y corazón.

FutureMe: porque el futuro empieza contigo.

Conoce cuál es tu punto de partida

Antes de empezar con cada módulo, visita [este enlace \(https://linktr.ee/futuremeproject2026ESP\)](https://linktr.ee/futuremeproject2026ESP) para evaluar tus conocimientos actuales; luego, vuelve a él cuando

hayas terminado para comprobar tu evolución a lo largo del proceso.

Porque ver tu propio progreso es una de las herramientas más poderosas con las que cuentas como profesional de juventud.

Ecosistema de habilidades futuras

El siguiente mapa ilustra cómo las 13 habilidades para el futuro se relacionan y se refuerzan entre sí. Para mayor claridad, las habilidades se agrupan en las cuatro áreas de competencia presentadas anteriormente: **resolución de problemas**, **autogestión**, **trabajo en equipo** y **uso y desarrollo de la tecnología**.

En lugar de existir de forma aislada, estas habilidades se entienden como **interconectadas e interdependientes entre sí**. El mapa destaca los vínculos clave entre las habilidades individuales, mostrando cómo el desarrollo de una competencia a menudo apoya y refuerza otras, y cómo la preparación para el futuro surge de su aplicación combinada.

Algunas de estas conexiones se revisaron y perfeccionaron durante la **formación FutureMe**, celebrada en Italia en septiembre de 2025, basándose en la experiencia práctica, el aprendizaje entre pares y la reflexión de las profesionales de juventud que participan en el programa.

Metodología: Mapa de habilidades

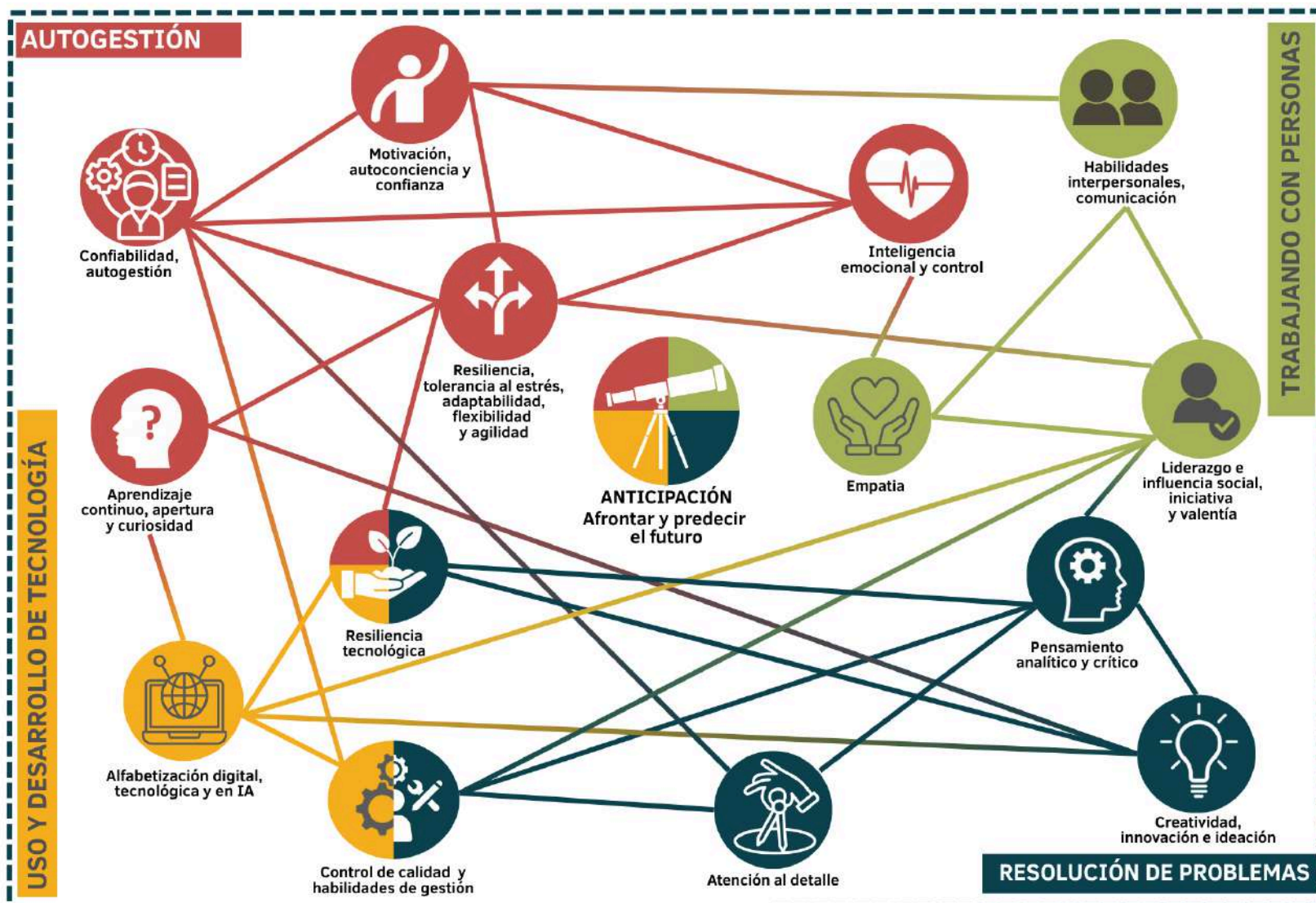


Tabla: Metodologías y habilidades

	Pensamiento analítico y crítico	Pensamiento creativo e innovación	Resiliencia, tolerancia al malestar y flexibilidad	Inteligencia emocional y regulación de las emociones	Motivación (intrínseca)	Autoconocimiento (personal y social)	Curiosidad, apertura y aprendizaje a lo largo de la vida	Alfabetización tecnológica y digital	Fiabilidad	Autogestión	Atención al detalle	Comprensión interpersonal	Responsabilidad y empatía	Atención plena	Comunicación verbal y no verbal	Escucha activa	Liderazgo e influencia social	Compromiso cívico	Toma de iniciativa y toma de decisiones	Valentía y esperanza para afrontar el futuro	Control de calidad y habilidades de gestión	Resiliencia tecnológica práctica	PÁGINA
Hablar sobre el futuro	✓		✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓				✓	✓			27
Ventanas hacia el futuro (adaptado)	✓	✓	✓	✓			✓					✓			✓		✓		✓	✓			32
Árbol de visión		✓				✓									✓				✓	✓			37
FutureMe Quest: Mi camino hacia el futuro				✓	✓	✓				✓					✓				✓	✓			40
Aburrido vs. divertido			✓		✓	✓					✓				✓				✓				49
Mapa de tu motivación		✓		✓	✓	✓	✓					✓											53
Rueda de las emociones			✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓						✓			62
La caja de herramientas de las emociones: reconocer y regular las				✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓							72
Reglas de oro de WakeUP!: ¿qué hace que aprender sea más fácil?		✓	✓				✓								✓	✓						✓	87
Misión de aprendizaje	✓	✓	✓			✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓	90
Trucos para la vida: resiliencia tecnológica práctica	✓	✓	✓			✓																✓	94
Búsqueda fotográfica (versión FutureMe)	✓	✓		✓		✓	✓	✓										✓	✓				98
Predicar con el ejemplo: practicar la fiabilidad en la formación									✓	✓		✓				✓	✓		✓				111
Mi bullet journal: organizar la vida, el trabajo y el crecimiento		✓				✓			✓	✓	✓			✓									114
Mantenerse al día en el mundo digital: herramientas de tareas y autogestión						✓		✓			✓												117
Búsqueda del kit de emergencia	✓	✓																				✓	128
Misión en la cocina	✓	✓																				✓	131
Búsqueda de plantas comestibles	✓	✓																				✓	134
Misión en la ciudad: exploración urbana sin tecnología	✓	✓																				✓	138
De consumidor/a a creador/a de contenido	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓				✓			✓			✓		148
Laberinto de la información	✓					✓					✓				✓								158
Los seis sombreros para pensar	✓	✓		✓		✓						✓				✓			✓				167
Método Walt Disney	✓	✓		✓		✓						✓				✓			✓				172
Receta de seguridad						✓				✓		✓	✓			✓					✓		181
De la visión a la acción: una metodología para la gestión de proyectos	✓	✓			✓	✓											✓		✓		✓		185
Círculo de empatía				✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓							199
El campo minado			✓			✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						203
¿Qué es una persona líder para ti?	✓										✓						✓						212
Diseña tu mini proyecto social	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			215

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Afrontar y predecir
el futuro

MÓDULO 1

MÓDULO 1: Afrontar y predecir el futuro

PARTE A

Comprender la anticipación y la orientación hacia el futuro en el trabajo con jóvenes

«¿Por qué es importante pensar en el futuro y actuar ahora?»

El mundo está cambiando rápidamente. Las personas jóvenes de hoy en día están creciendo en un mundo **VUCA**, introducido por Jamais Cascio en 2020, y **BANI**, introducido por el ejército estadounidense después de la Guerra Fría, lo que significa que el mundo actual y el futuro son volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, así como frágiles, ansiosos, no lineales e incomprensibles.

Volátil significa que las cosas pueden cambiar rápidamente y de forma inesperada.

Incierto significa que es difícil saber qué sucederá a continuación.

Complejo significa que los problemas están conectados y tienen muchas causas.

Ambiguo significa que las situaciones no siempre están claras y pueden entenderse de diferentes maneras.

Frágil significa que las estructuras que antes parecían robustas o fuertes, ahora se rompen fácilmente cuando se produce una presión o un cambio.

Ansioso significa que las personas a menudo se sienten nerviosas o preocupadas porque todo cambia muy rápido.

No lineal significa que las pequeñas acciones pueden tener grandes efectos, y que los grandes esfuerzos pueden cambiar muy poco: las cosas no siempre suceden de forma lineal y

predecible.

Incomprensible significa que algunas cosas son tan complicadas que resultan difíciles de entender o de dar sentido.

Mientras que VUCA nos ayuda a ver los retos, BANI nos recuerda cómo estos retos afectan a las personas y a los sistemas, y por qué debemos ser flexibles, tranquilos y creativos para afrontarlos.

Por consiguiente, vivimos en este mundo VUCA y BANI, una época llena de grandes cambios y retos crecientes que afectan especialmente a la percepción del futuro de las personas jóvenes y las personas que trabajan con juventud, afectadas por:

- Las nuevas tecnologías, que cambian rápidamente y afectan enormemente a nuestra vida cotidiana y laboral.
- Crisis globales, conflictos, guerras, migraciones;
- La ansiedad climática y el miedo por el futuro del planeta;
- La desigualdad, los estereotipos de género y la discriminación;
- La desinformación y las noticias falsas;
- Trayectorias profesionales poco claras y creciente inseguridad laboral.
- Presión por tener éxito, pero poco apoyo u orientación;
- Problemas de salud mental y aislamiento social.

Todos estos retos pueden resultar abrumadores, incluso caóticos. Pueden hacer que las personas jóvenes se sientan impotentes o ansiosas.

Por eso es importante tu papel como **profesional de juventud preparada para el futuro**: puedes ayudar a las personas jóvenes a estar también preparados para el futuro. Porque dentro de todo este cambio, también

hay una gran oportunidad: podemos dar forma al futuro que queremos, si empezamos a pensar en el futuro, a imaginar lo que es posible y a actuar hoy.

Y de eso trata esta formación. De que tú, como profesional, pero también las personas jóvenes a las que apoyas, estéis preparados para el futuro.

¿Qué significa «prepararse para el futuro»?

Prepararse para el futuro significa que comprendes cómo pueden cambiar las cosas en los próximos años y te preparas, junto con las personas jóvenes con las que trabajas, para esos cambios. Significa aprender las habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para prosperar en un mundo impredecible, cambiante y complejo.

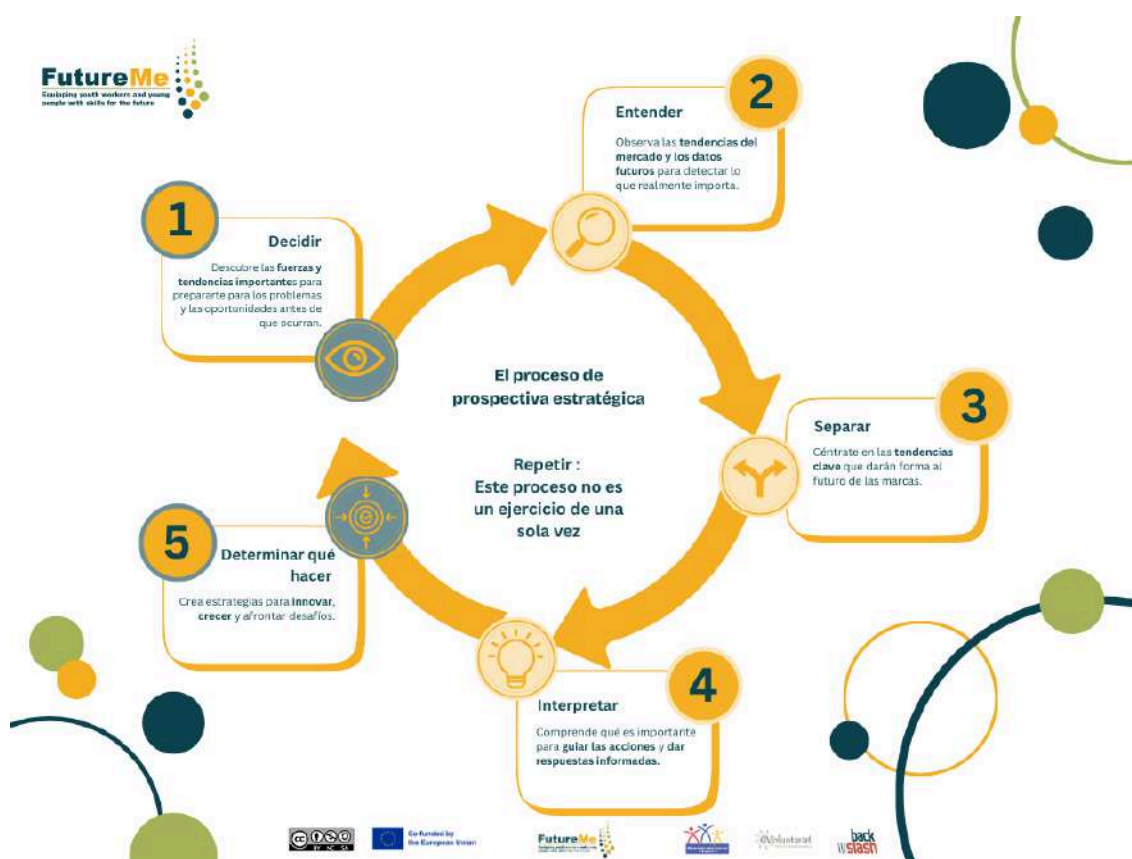
El objetivo **no** es predecir el futuro con exactitud, ya que nadie puede hacerlo.

Se trata más bien de ser abierto, curioso y flexible. Se trata de **tener visión de futuro**: observar el mundo tal y como es ahora, pensar en lo que podría suceder a continuación, imaginar el futuro que deseas, tomar medidas y empezar a hacerlo realidad.

¿Qué es la previsión?

La previsión es la capacidad de pensar con antelación y predecir el futuro. Es como ser un detective del futuro:

- **Mira el presente:** ¿qué está pasando a tu alrededor ahora mismo? ¿Cuáles son las tendencias actuales en tecnología, sociedad, economía o medio ambiente? ¿Qué tendencias influyen en la mentalidad y el comportamiento de las personas jóvenes? ¿Y por qué se están produciendo estos cambios?
- **Imagina posibilidades:** ¿cómo podría ser el futuro dentro de un



año? ¿Y dentro de diez años? Imagina varios resultados posibles, construye diferentes escenarios hipotéticos.

- **Imagina el futuro que deseas:** ¿qué tipo de vida, comunidad o mundo quieres crear?
- **Elabora un plan:** ¿Qué puedes empezar a hacer ahora para llegar allí? ¿Qué decisiones tienes que tomar hoy para ayudarte y guiarte hacia el futuro que deseas?

Para comprender y prepararse para el futuro, es útil utilizar el modelo del círculo de prospectiva estratégica, descrito en la imagen de la página anterior.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Como profesional de juventud, eres guía, mentor/a y un modelo a seguir. Ayudas a las personas jóvenes a encontrar su camino y a creer en su potencial. Para hacerlo bien hoy en día, tú también debes prepararte para el futuro. La educación y el mundo laboral están cambiando. Las formas de comunicación y de información están cambiando. Las necesidades de las personas jóvenes están cambiando. Y las habilidades que necesita la juventud ya no son solo leer, escribir, matemáticas y habilidades técnicas en general. Necesitan habilidades preparadas para el futuro, tales como:

- Pensamiento crítico
- Resiliencia
- Inteligencia emocional
- Habilidades digitales
- Esperanza y valentía

Por eso esta formación es para ti. Tú eres clave para preparar a la próxima generación para lo que les espera.

Porque las personas jóvenes te necesitan más que nunca. Necesitan personas adultas que comprendan el mundo al que se enfrentan y que estén dispuestas a caminar con ellos, no por delante de ellos.

Con el método de anticipación ayudarás a las personas jóvenes a:

- Desarrollar una mayor imaginación y creatividad mediante la elaboración y el intercambio de escenarios futuros.
- Mejorar sus habilidades de trabajo en equipo y comunicación a través de debates colaborativos en grupo.
- Ganar confianza y un sentido de esperanza al diseñar y hacerse dueños de un «futuro mejor».
- Afinar sus habilidades de planificación y toma de decisiones conectando las acciones presentes con los resultados a largo plazo.
- Encontrar nuevas formas de aprender, crecer y encontrar los trabajos que serán necesarios en el futuro.
- Toma mejores decisiones y elecciones de vida hoy y crea trayectorias vitales positivas y significativas.
- Desarrollar la resiliencia emocional y la adaptabilidad explorando futuros esperanzadores y desafiantes.
- Empoderarlas para que actúen en sus comunidades y en el mundo.

Pero el uso de la previsión y la orientación hacia el futuro también te ayudará como profesional juvenil y a tu organización:

- Mejoraréis vuestra capacidad de previsión y diseño de programas al detectar tendencias y dar forma a actividades relevantes.
- Aumentaréis vuestra capacidad de adaptación al desarrollar el hábito de anticiparse al cambio y responder rápidamente.
- Os conduciréis a resultados tangibles, como tableros de

escenarios e insignias, como prueba para perfeccionar y mejorar futuras sesiones.

- Fortaleceréis vuestras habilidades de facilitación mediante la orientación de ejercicios de previsión estructurados y lúdicos.
- Fomentaráis un compromiso más profundo de las personas jóvenes con las que trabajas al crear conjuntamente escenarios futuros.

¿Por qué la previsión y la orientación hacia el futuro son importantes para las personas jóvenes?

La adolescencia y la edad adulta temprana son momentos decisivos en la vida. Es cuando las personas jóvenes comienzan a tomar decisiones sobre:

- Educación y formación.
- El trabajo y la carrera profesional.
- Amigos, relaciones y familia;
- Salud, seguridad y decisiones personales.

Estas decisiones determinan su futuro. Pero tomar buenas decisiones es difícil cuando el mundo parece inestable y confuso. Por eso es tan importante **la orientación hacia el futuro**. La orientación hacia el futuro significa pensar en quién quieres ser (tu “Yo Futuro”), qué tipo de vida quieres vivir y cómo tus acciones de hoy pueden llevarte en esa dirección.

Las personas jóvenes que se sienten conectadas con su “Yo Futuro” son más propensas a:

- Tomar decisiones saludables y responsables;
- Establecer metas y trabajar para alcanzarlas

- Mantener la motivación y la esperanza, incluso cuando la vida es difícil.
- Evitar comportamientos de riesgo, como el abuso de sustancias o el abandono escolar.

En resumen, **la esperanza, los objetivos y un plan** pueden proteger y empoderar a las personas jóvenes, independientemente de su origen. En el trabajo con jóvenes, la previsión consiste en utilizar actividades sencillas (juegos, debates o ejercicios creativos) para ayudar a las personas jóvenes y profesionales a explorar juntas estos escenarios hipotéticos. Convierte las ideas abstractas sobre el futuro en herramientas prácticas de aprendizaje y planificación.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo con juventud puede promover activamente el pensamiento orientado al futuro mediante la creación de espacios seguros e inclusivos en los que las personas jóvenes se sientan animadas a explorar preguntas, imaginar posibilidades y expresar sus esperanzas o preocupaciones sobre lo que les depara el futuro. Estos espacios les permiten experimentar con ideas, poner a prueba su imaginación y conectar sus sueños con acciones del mundo real.

Los enfoques interactivos y creativos, como los juegos de construcción de escenarios, la narración de historias o los círculos de reflexión, ofrecen oportunidades prácticas para que las personas jóvenes exploren el cambio y la incertidumbre. Estas actividades:

- Fomentan la curiosidad y la imaginación en lugar del miedo a lo desconocido.

- Ayudan a las personas jóvenes a reconocer cómo las tendencias globales afectan a su vida cotidiana.
- Crean un espacio para reflexionar sobre valores, elecciones y aspiraciones.
- Fomentan la confianza y la esperanza al conectar las acciones de hoy con los resultados del mañana.

El trabajo con juventud también favorece el crecimiento emocional al ayudarles a afrontar la incertidumbre de forma constructiva. Cuando las personas que trabajan con jóvenes guían los debates con empatía y apertura, convierten la incertidumbre en un espacio para el aprendizaje y el empoderamiento. Este enfoque ayuda a la juventud a reforzar su resiliencia, adaptabilidad y optimismo, cualidades esenciales en un mundo impredecible.

Cómo abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar a lidiar con la predicción del futuro

«Pensar en el futuro» puede sonar abstracto, por lo que la clave es hacerlo cercano e inspirador. En lugar de presentar la previsión como una habilidad técnica, conéctala con las experiencias cotidianas de las personas jóvenes, momentos en los que ya imaginan, planifican o toman decisiones sobre su futuro.

Algunos ejemplos con los que pueden identificarse son:

- Preguntarse qué tipo de trabajos existirán dentro de diez años.
- Pensar dónde les gustaría vivir o estudiar.
- Imaginar cómo la tecnología o el cambio climático darán forma a su comunidad.

- Soñar con quienes quieren llegar a ser.

Explícales que esta habilidad no consiste en predecir lo que sucederá, sino en tener una mente abierta, ser flexible y proactivo. Se trata de comprender cómo las pequeñas acciones de hoy pueden influir en el mañana. Invita a la reflexión mediante preguntas sencillas como:

- «¿Cómo crees que será tu mundo dentro de diez años?».
- «¿En qué tipo de comunidad te gustaría vivir?».
- «¿Qué podrías empezar a hacer ahora para avanzar hacia eso?».

Este enfoque ayuda a las personas jóvenes a ver el futuro como algo que pueden moldear, no como algo que simplemente les sucede.

Consejos y trucos prácticos para la formación en materia de predicción del futuro

El trabajo con jóvenes ofrece innumerables oportunidades para integrar el pensamiento prospectivo en la práctica cotidiana. No se necesitan herramientas complicadas, solo curiosidad, creatividad y la mentalidad adecuada. Algunas formas prácticas de fomentar esta habilidad son:

- **Empezar por la imaginación:** utilizar actividades de dibujo, escritura o collage en las que las participantes ilustren «un día en su vida en 2035».
- **Utilizar escenarios sencillos:** presentar historias hipotéticas (por ejemplo, «¿qué pasaría si todo el aprendizaje fuera online?») y debatir las posibles repercusiones.
- **Fomentar el backcasting:** partir de una visión deseada y planificar los pasos necesarios para llegar a ella.

- **Explorar las señales de cambio:** recopilar noticias o innovaciones y debatir cómo podrían afectar al futuro.
- **Conectar las emociones y la esperanza:** discutir cómo les hace sentir el futuro y cómo mantenerse motivados en tiempos de incertidumbre.
- **Vincula la reflexión con la acción:** termina siempre las sesiones con «¿Qué podemos hacer ahora?» para convertir la previsión en empoderamiento.
- **Celebra la creatividad:** refuerza la idea de que no hay futuros correctos o incorrectos, cada idea puede despertar la inspiración y el diálogo.

Mediante el uso de estos sencillos enfoques, las personas que trabajan con juventud ayudan a la juventud a transformar la incertidumbre en aprendizaje, acción y confianza en sí mismas.

Conexiones con otras habilidades

Afrontar y predecir el futuro es una **habilidad transversal** que conecta el pensamiento, los sentimientos y la acción. Refuerza y se ve reforzada por muchas otras competencias clave esenciales para el desarrollo de las personas jóvenes y el aprendizaje continuo.

- **Pensamiento analítico y crítico:** comprender las tendencias e imaginar escenarios requiere analizar la información y cuestionar las suposiciones.
- **Resiliencia, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad:** explorar múltiples futuros ayuda a las personas jóvenes a afrontar la

incertidumbre con calma y a adaptarse al cambio.

- **Inteligencia emocional y regulación:** pensar en el futuro a menudo desencadena emociones fuertes; aprender a gestionarlas fomenta la madurez emocional.
- **Motivación intrínseca:** imaginar un futuro deseable proporciona una dirección y un impulso interior para actuar con determinación en el presente.
- **Autoconciencia y autogestión:** vincular el comportamiento actual con los objetivos a largo plazo refuerza la responsabilidad y el establecimiento de objetivos.
- **Comprensión interpersonal, fiabilidad y empatía:** la creación conjunta de visiones de futuro desarrolla la empatía y la responsabilidad colectiva.
- **Comunicación verbal y no verbal:** debatir y presentar escenarios futuros mejora tanto la expresión como la escucha activa.
- **Toma de iniciativas y decisiones:** la previsión convierte la incertidumbre en oportunidad, animando a las personas jóvenes a actuar de forma intencionada.
- **Valentía y esperanza para afrontar el futuro:** por encima de todo, la previsión fomenta el optimismo y la confianza, mostrando a las personas jóvenes que, incluso en la incertidumbre, tienen el poder de dar forma a lo que vendrá después.

Conclusión

Pensar en el futuro no es un lujo, es una necesidad. Y prepararse para el futuro no consiste en tener todas las respuestas, sino en hacer las

preguntas adecuadas. La formación FutureMe te ayudará a:

- Comprender el poder de la previsión y el pensamiento prospectivo, y utilizarlos en tu trabajo.
- Comprender las grandes tendencias que dan forma a nuestro mundo.
- Desarrollar la mentalidad y las habilidades necesarias para adaptarse y liderar.
- Ayudar a las personas jóvenes a imaginar su Yo Futuro, establecer objetivos, gestionar el cambio y construir un futuro mejor y una vida que importe.
- Equipar a las personas jóvenes para que naveguen por la incertidumbre con valentía, creatividad y determinación.

Fuentes y lecturas adicionales

Kits de herramientas de inicio rápido y guías prácticas (muy útiles para grupos de jóvenes)

- **Gobierno de Australia, Academia de la Función Pública Australiana (2024)** *Futures primer*. Canberra: Gobierno de Australia. Disponible en: <https://www.apsacademy.gov.au> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **California 100 (2025)** *A foresight toolkit for policy educators*. Stanford, CA: California 100. Disponible en: <https://www.california100.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Academia Europea de Trabajo Juvenil (2024)** *El futuro del trabajo juvenil*. Estrasburgo: Academia Europea de Trabajo Juvenil. Disponible en: <https://www.eayw.net> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Academia Europea de Trabajo Juvenil (2025)** *Signal spotters pack*. Estrasburgo: Academia Europea de Trabajo Juvenil. Disponible en: <https://www.eayw.net> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Academia Europea de Trabajo Juvenil (EYWA) (s. f.)** *Ventanas al futuro*. Disponible en: <https://www.eayw.net/resources/win-dow-to-the-future/> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Comisión Europea, Centro de Competencia en Prospectiva (s. f.)** *Prospectiva y pensamiento prospectivo: Colección de herramientas de participación en la prospectiva*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight_en (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **McGuinness Institute (s. f.)** *Breve guía sobre el pensamiento prospectivo y la prospectiva*. Wellington: McGuinness Institute. Disponible en: <https://www.mcguinnessinstitute.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Nesta (s. f.)** *Futuros y métodos de innovación*. Londres: Nesta. Disponible en: <https://www.nesta.org.uk> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Oficina del Gobierno del Reino Unido para la Ciencia (2021)** *Breve guía sobre el pensamiento prospectivo y la previsión*. Londres: Oficina del Gobierno para la Ciencia. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/futures-thinking-and-foresight> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Oficina del Gobierno del Reino Unido para la Ciencia (2024)** *El kit de herramientas para el futuro*. Londres: Oficina del Gobierno para la Ciencia. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/collections/futures-toolkit> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Laboratorio de Futuros de las Naciones Unidas y Consejo Internacional de la Ciencia (2025)**

Pensamiento prospectivo y previsión estratégica en acción: perspectivas del Sur Global. Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un-futureslab.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).

- **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (s. f.)** *Exploring futures: Signals of change.* Nueva York: PNUD. Disponible en: <https://www.undp.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).

Bibliografía fundamental/científica sobre previsión y orientación hacia el futuro

- **Afshari, A.R. (2019)** *Using the Delphi method for futures studies.* Ponencia presentada en la Conferencia IEOM, Pilsen, República Checa. Disponible en: <https://ieomsociety.org/pilsen2019/papers/69.pdf> (Consultado: 14 de diciembre de 2025).
- **Comisión Europea (2020-2025)** *Informes de prospectiva estratégica.* Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Hines, A. y Bishop, P. (2015)** *Pensar en el futuro: Directrices para la prospectiva estratégica.* Houston, TX: Hinesight. Disponible en: <https://www.hinesight.com> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Miller, R. (ed.) (2018)** *Transformar el futuro: la anticipación en el siglo XXI.* París: UNESCO. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019)** *Brújula de*

aprendizaje de la OCDE 2030. París: Publicaciones de la OCDE.

Disponible en: <https://www.oecd.org/education/2030-project> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).

- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2020)** *Gobernanza de la innovación anticipatoria.* París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://oecd-opsi.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Voros, J. (2003/2005)** *Un marco genérico para el proceso de prospectiva.* Melbourne: Universidad Tecnológica de Swinburne. Disponible en: <https://researchbank.swinburne.edu.au> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Foro Económico Mundial (2025)** *Informe sobre el futuro del empleo 2025.* Ginebra: Foro Económico Mundial. Disponible en: <https://www.weforum.org> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).

Cómo incorporar la prospectiva en las políticas y los sistemas (para amplificar las voces de la juventud)

- **ANTICIPATE – Dinamarca (s. f.)** *La guía del futurista para la prospectiva: métodos y herramientas.* Copenhague: ANTICIPATE. Disponible en: <https://www.anticipate.dk/the-futurist-s-guide-to-foresight> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- **Comisión Europea (2020-2025)** *Informes de previsión estratégica.* Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Consultado el 14 de diciembre de 2025).

- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2020)** *Gobernanza de la innovación anticipatoria. París: Publicaciones de la OCDE.*
Disponible en: <https://oecd-opsi.org>
(Consultado el 14 de diciembre de 2025).

PARTE B

Metodologías para explorar la anticipación y orientación hacia el futuro»

Hay muchas formas de «enseñar» anticipación y orientación hacia el futuro a las personas jóvenes. Por nombrar solo algunos métodos:

- Exploración del horizonte y detección de señales: recopilar sistemáticamente señales débiles y cuestiones emergentes.
- Tres horizontes: explorar cómo piensan los sistemas actuales y cómo se podría utilizar la innovación para la transición hacia los futuros deseados.
- Análisis de tendencias e impulsores: agrupar las señales en fuerzas de cambio más amplias.
- Planificación de escenarios: construir múltiples futuros plausibles para ampliar el pensamiento y revelar opciones/riesgos.
- Retroproyección: partir de un futuro deseable y trabajar hacia atrás para diseñar los pasos actuales.
- Uso del método Delphi como técnica de previsión.

- Túnel de viento/pruebas de estrés: prueba las estrategias actuales frente a diferentes escenarios.
- Comienza con las señales de cambio de las propias vidas de las personas jóvenes (guía del PNUD) y luego construye escenarios/retroproyecciones.
- Utilizar las listas de habilidades en evolución del Foro Económico Mundial para justificar la mejora de las competencias.

En la sección **«Lecturas y fuentes adicionales»** encontrarás más información sobre estos métodos.

En nuestra formación «FutureMe» exploraremos en detalle el método «Ventanas del futuro», desarrollado en el seno de la Academia Europea de Trabajo Juvenil.

Hemos perfeccionado este método para que resulte más útil al trabajar con jóvenes sin formación académica y con un nivel educativo más bajo. Este nuevo método, desarrollado con la ayuda de personas jóvenes, lo llamamos «Misión FutureMe: mi camino hacia el futuro».

METODOLOGÍA 1: Hablar sobre el futuro

Breve descripción:

«Hablar sobre el futuro» es un método que ayuda a las personas jóvenes a pensar en el futuro y a explorar cómo perciben los posibles resultados. Incluye hablar sobre las tendencias actuales, imaginar los cambios que experimentará el mundo en el futuro y debatir estrategias sobre cómo prepararse como diferentes grupos sociales para esos cambios.

Objetivo: Ayudar a las personas jóvenes a imaginar, explorar y empezar a prepararse para su futuro de forma realista.

Objetivos:

- Animar a las personas jóvenes a reflexionar sobre sus ideas para el futuro.
- Ayudar a las personas jóvenes a comprender cómo les afectan los posibles cambios.
- Mostrar que los pequeños pasos de hoy pueden ayudar a alcanzar objetivos a largo plazo.
- Fomentar los debates en grupo, la toma de decisiones y el intercambio de opiniones.

Habilidades para el futuro que ayudan a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Motivación (intrínseca) ✓ Autoconciencia (personal y social) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autogestión ✓ Comprensión interpersonal ✓ Fiabilidad y empatía ✓ Atención plena ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Iniciativa y toma de decisiones ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro |
|--|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: Cualquier sala con sillas y mesas móviles para trabajo en grupo (hasta 25 personas)

Materiales:

- Tarjetas con símbolos (símbolos Future Flash)
- Tarjetas didácticas para las jóvenes
- Bolígrafos, papel (al menos tres colores diferentes), rotafolio/pizarra blanca
- Folletos A4 impresos y preparados

Duración:

90 minutos

Descripción paso a paso:

1. Calentamiento: Flash del futuro (10 minutos)

- Reparte un símbolo Future Flash (anexo) a cada grupo.
- Pregunta al grupo: ¿Qué tendencias se pueden determinar actualmente en esta área (de la tarjeta Future Flash)? Ejemplo de tendencia: consumo de productos ecológicos.
- Las personas participantes piensan en posibles tendencias
- Invita a algunos voluntarios a compartir las tendencias que han decidido
- Si no son capaces de pensar en posibles tendencias, utiliza las tarjetas didácticas para las jóvenes (ver el anexo para obtener más inspiración).
- Invita a algunas voluntarias a compartir las tendencias que han elegido.

2. Comparación con la realidad: imaginar el futuro (35 minutos)

- Las participantes permanecen en sus grupos.
- Pregunta a los grupos: ¿Cómo será el mundo dentro de 15 años en lo que respecta a su área (de la tarjeta Flash)?
- Los grupos deben escribir qué y cómo cambiará el mundo
- Debate los resultados en grupos más grandes.
- Anota sus respuestas:
 - o Las ideas negativas en hojas rojas/rosas
 - o Ideas neutras en hojas blancas
 - o Ideas positivas en hojas verdes
- Reflexión:
 - o Muestra a las participantes que han presentado muchas más ideas neutras/positivas que negativas, y que no hay motivo para temer que el futuro se desarrolle en una dirección distópica.
 - o Céntrate en la importancia de ser proactivo, de querer cambiar algo para garantizar un buen futuro.

3. Estrategias para prepararse para el futuro (15 minutos)

- Reúnete en los grupos iniciales.
- Inicia tres o más resultados de los dos primeros ejercicios (tendencias del paso 1 e imaginaciones del futuro del paso 2).
- Cada grupo elige **tres ideas en total** de esas listas.
Pueden ser: **3 tendencias**, **3 ideas de futuro**, o **una mezcla** (por ejemplo: 1 tendencia + 2 ideas de futuro).

Importante: solo necesitan **tres ideas en total**, no tres de cada lista.

Ejemplo:

- o Tendencia: más aprendizaje online
 - o Idea de futuro: muchos trabajos utilizan IA
 - o Idea de futuro: las personas trabajan en remoto
- Ahora pide al grupo que discuta: “¿Qué deberían aprender o empezar a hacer hoy las personas jóvenes para estar preparadas para este futuro?”
- Indica a los grupos que escriban **3–5 ideas prácticas en un papel**.

Ejemplos:

- o Aprender a usar herramientas digitales de forma responsable
- o Practicar el pensamiento crítico al leer información online
- o Mejorar las habilidades de comunicación y trabajo en equipo
- o Aprender a gestionar el estrés y el cambio
- Para que sus ideas sean más claras, explica que pueden pensar en **tres tipos sencillos de preparación**:

Habilidades (Skills) – Qué capacidades deberían aprender las personas jóvenes
Ejemplo: resolución de problemas, competencias digitales, inteligencia emocional

Acciones (Actions) – Qué hábitos o actividades pueden empezar ahora
Ejemplo: voluntariado, aprender nuevas herramientas, trabajar en equipo

Apoyo (Support) – Qué ayuda o recursos podrían necesitar
Ejemplo: profesorado, mentores, asociaciones juveniles, oportunidades de aprendizaje

Importante: no tienen que escribir estas categorías, pero pueden utilizarlas para **organizar mejor sus ideas**.

4. Presentación de estrategias de solución (20 minutos)

- Cada grupo presenta sus ideas al grupo completo.
- Pídeles que expliquen brevemente:
 - o Qué ideas de futuro o tendencias eligieron
 - o Qué acciones, habilidades y apoyos proponen para prepararse
- Cada grupo presenta sus ideas al grupo completo.
- Mientras los grupos presentan, la persona facilitadora escribe las ideas clave en el **flipchart**.
- Puedes organizar el flipchart en **tres columnas**.

Ejemplo:

Habilidades a aprender	Acciones a probar	Apoyo necesario
Alfabetización digital	Unirse a clubes tecnológicos	Mentores

Al final, las personas participantes podrán **ver muchas ideas reunidas en un mismo lugar**.

5. Reflexión final (10 minutos)

- Mantén la discusión breve y reflexiva.
- Haz a las personas participantes algunas preguntas sencillas
 - o ¿Qué te sorprendió durante esta actividad?

- o ¿Qué cambio del futuro crees que es más importante?
- o ¿Qué habilidad crees que necesitará más la juventud en el futuro?
- o ¿Qué pequeña acción podrías empezar a hacer hoy?

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Empieza con un **ambiente abierto y acogedor**, donde no haya respuestas correctas o incorrectas.
- Anima a todas las personas a participar, y también permite momentos de reflexión en silencio.
- Normaliza la incertidumbre sobre el futuro:
“Es normal sentirse inseguro o no tener todas las respuestas.”
- Destaca que **las pequeñas acciones también cuentan** y conecta las decisiones del presente con los resultados a largo plazo.
- Pon el foco en **las fortalezas, la esperanza y las posibilidades**, por ejemplo preguntando:
 - o ¿Qué es algo sobre lo que ahora te sientes más seguro o segura?
 - o ¿Qué pequeño paso podrías dar esta semana?
 - o ¿Quién o qué podría apoyarte?

Adaptaciones (opcionales pero útiles)

Para participantes más jóvenes (12–15 años)

- o Reducir “15 años en el futuro” a **10 años**.
- o Utilizar **más elementos visuales** y menos conceptos abstractos.
- o Sustituir “tendencias” por: **“¿Qué cambios notas a tu alrededor?”**

Para grupos más avanzados (16–25 / profesionales de juventud)

- o Añadir un paso rápido: **“¿Quién se beneficia y quién puede quedar en riesgo?”** (enfoque de equidad).
- o Pedir a los grupos que incluyan **una estrategia de inclusión** (personas migrantes, juventud con menos recursos, personas con discapacidad, etc.).

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Cada grupo **nombra y explica claramente 2–3 tendencias** durante el calentamiento.
- Cada grupo **escribe 3–5 cambios futuros** en el Paso 2 que correspondan con el tema de su tarjeta.
- El **flipchart final muestra una mezcla de ideas rojas/blancas/verdes**, no solo ideas negativas.
- Cada grupo **presenta 3 habilidades o acciones** que la juventud puede empezar a desarrollar ahora.

- Al final, cada participante **comparte un aprendizaje clave** y valora en una escala rápida del **1 al 5** la frase: «Me siento más preparado/a».

Material adjunto:

 [Tarjetas con símbolos de Future Flash](#)

 [Tarjetas para las jóvenes](#)

METODOLOGÍA 2: Ventanas al futuro adaptadas

Breve descripción:

Este método ayuda a las personas a pensar en el futuro, imaginar lo que podría suceder y planificar cómo hacer realidad el mejor futuro posible. Ayuda a las personas a pensar en el futuro y a hacer planes para alcanzar un futuro mejor. Cuenta con diferentes actividades para pensar en el presente y el futuro, y luego hacer planes para pasar a la acción. Algunas de ellas incluyen hablar sobre el presente, imaginar el futuro y planificar pasos reales para hacerlo realidad.

Objetivo: Ayudar a las personas jóvenes a pensar de forma positiva y realista sobre el futuro.

Objetivos:

- Ayudar a las personas a pensar en el futuro y aprender a planificarlo.
- Hacer un plan para el futuro.
- Trabajar juntos para compartir ideas y pensar en oportunidades para el futuro.
- Dar pasos y tomar medidas para hacer realidad el futuro.

Habilidades para el futuro que ayudan a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprensión interpersonal ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Liderazgo e influencia social ✓ Iniciativa y toma de decisiones ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro |
|---|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- **Espacio:** cualquier sala o lugar al aire libre con capacidad para hasta 20 personas (divididas en grupos de 3 a 5).
- **Lo que necesitas:** Mesas o paredes con rotafolios, sillas, temporizador, dados, tableros de juego, cartas, bolígrafos y post-its.
- **Preparación:**
 1. Imprime o dibuja el tablero de juego para cada grupo.
 2. Elabora o imprime juegos de tarjetas de identificación, tarjetas «Pregunta a un vidente» y tarjetas «Vivir en el futuro».

3. Cuenta con una persona facilitadora por cada cinco participantes.

Duración:

Para un grupo de 3 a 5 jugadores: entre 1,5 y 2 horas aproximadamente.

- Introducción y preparación: 5 min
- Ronda 1 («Tendencias actuales»): 10 min
- Ronda 2 («Dentro de 15 años»): 20 min
- Ronda 3 («Un futuro mejor»): 20 min
- Resumen: 20-30 min

Para grupos de más de 10 participantes:

- Divide a todos en equipos más pequeños de 4 a 6 personas para que cada equipo pueda trabajar de forma práctica.
- Proporciona un tablero «Ventanas al futuro», un dado y un juego completo de cartas por equipo.
- Asigna una persona facilitadora por cada 5-6 participantes.
- Prepara una mesa o una zona con rotafolios separada para cada equipo, con bolígrafos, notas adhesivas y un cronómetro.
- Mantén el tiempo total igual (1,5-2 horas), pero añade 5-10 minutos adicionales en la sesión de reflexión final para que cada equipo pueda compartir sus principales conclusiones.
- Si hay más de 24 personas, considera la posibilidad de realizar dos sesiones paralelas o reducir el tamaño de los equipos a 3-4 personas para que los debates se mantengan centrados.

Descripción paso a paso:

1. Introducción (5 min)

- o Explica la idea del juego (como limpiar una ventana para ver el futuro).
- o Entrega a cada grupo una o dos tarjetas de área.

2. Ronda 1: Tendencias actuales (10 min)

- o 2 min: Todos escriben entre 1 y 3 tendencias o retos en el campo del área en notas adhesivas.

- o 8 min: Pégalas, léelas y coméntalas; los demás grupos pueden añadir tendencias que conozcan en las otras áreas.
- o El moderador agrupa las aportaciones.

3. Ronda 2: 15 años por delante (20 min)

- o Cada grupo aborda un área determinada, teniendo en cuenta las contribuciones de las tendencias recientes que podrían afectar a dicha área.
- o 3 min: Cada persona saca una tarjeta y escribe un escenario futuro.
- o 7 min: Comparte esas ideas.
- o 10 min: Combina las ideas en una única visión a 15 años.

4. Ronda 3: Un futuro mejor (30 min)

Hay tres opciones para trabajar en este tema:

Opción 1:

Basándose en el escenario desarrollado por las participantes, estos deben elaborar un plan: si este futuro me espera, ¿qué debo hacer y desarrollar ahora, como individuo y como profesional de juventud, y de qué manera debo apoyar a las personas jóvenes con las que trabajo?

- *En caso de que se haya desarrollado un escenario pesimista:*
 - a. Estar preparada y ser capaz de sobrevivir
 - a. Evitar que sucedan ciertas cosas.
 - b. Cambiar el resultado previsto en un futuro positivo
- *En caso de que se desarrolle un escenario más optimista:*
 - a. Aprender las habilidades y adquirir las competencias necesarias para que esto suceda.
 - a. Asegurarse de que estos avances prosperen
 - b. Hacer que los demás se sientan positivos y comprometidos para que este futuro se haga realidad

Debatir qué significa la visión y cuáles son los siguientes pasos.

Opción 2:

Si percibes que las participantes solo han previsto un futuro pesimista y negativo, utiliza el *método Disney (del módulo 3)*: deben entrar en la sala de los soñadores: «Si viviéramos en un mundo perfecto, en el que todo el mundo utilizara su poder e inteligencia de forma positiva, ¿cómo sería el futuro en el ámbito o ámbitos en los que trabajas? Importante: la persona que modera debe asegurarse de que las

participantes solo aporten ideas positivas (para las dudas y los problemas ya han tenido su oportunidad). A continuación, pasan a la sala del «realista»: teniendo en cuenta la visión pesimista, miren esta visión positiva: ¿qué se puede hacer hoy para que algunas de las cosas de sus visiones positivas se hagan realidad a pesar de la visión pesimista?

Opción 3 (del «Método Ventanas del Futuro» de la Academia Europea de Trabajo Juvenil):

Por turnos, sacan una tarjeta «Vivir en el futuro», tiran los dados y representan un juego de roles (30 segundos cada uno).

5. Debate (20-30 min)

- o Pregunta cómo se sintieron las personas, qué aprendieron y cómo pueden utilizar estas ideas en la vida real.
- o Si el escenario futuro es demasiado pesimista, la sesión informativa será más larga. Por ejemplo, es necesario señalar los escenarios y opciones futuristas positivos y destacar la importancia de animarse a uno mismo y a las personas jóvenes a tener un futuro potencialmente positivo.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- **Crear un espacio seguro:** Establecer normas básicas de respeto y escucha.
- **Estar pendientes de los temas delicados:** algunos futuros pueden dar miedo. Deja que cualquiera se salte partes si es necesario.
- **Inclusividad:** Deja que las personas dibujen, escriban o hablen, elijan lo que más les convenga.
- **Enfoque de la sesión informativa:** Habla de los sentimientos, relaciona las acciones presentes con los resultados futuros y decide los próximos pasos concretos.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Cuenta cuántas tendencias distintas escribe cada participante durante la primera ronda, con el objetivo de que sean al menos tres por persona.
- Observa el nivel de detalle de los escenarios futuros (¿han utilizado datos reales?).
- Pide a cada participante que califique la colaboración de su equipo en una escala del 1 al 5 al final, con el objetivo de obtener una puntuación media de cuatro o más.

- Realiza una breve encuesta antes y después preguntando «¿Qué grado de esperanza sientes?» y establece como objetivo un aumento medio de al menos un punto.
- Haz un seguimiento de cuántos equipos deciden volver a utilizar el método por tu cuenta después de la sesión, con el objetivo de que al menos la mitad lo repita.

Material adjunto:

 [Folleto de instrucciones](#)

 [Tablero de juego en A2](#)

 [Tablero de juego en A3](#)

 Tres juegos de cartas (con cartas preescritas y en blanco):

- o [Tarjetas de área](#)
- o [Tarjeta «Vivir en el futuro»](#)
- o [Cartas «Pregunta a un futurista»](#)

METODOLOGÍA 3: Árbol de la visión

Breve descripción:

El árbol de la visión es un método creativo y visual para expresar tu visión del futuro en relación con un tema específico. Las participantes exploran y definen de forma colaborativa sus visiones personales o compartidas en varias categorías relacionadas con la vida o los proyectos. Utilizando un gran gráfico de un árbol con ramas y hojas codificadas por colores, cada participante aporta sus ideas sobre lo que quiere lograr en diversas áreas de la vida o el trabajo. Este método fomenta la reflexión, el diálogo y el pensamiento orientado al futuro de una manera tangible y atractiva.

Objetivo principal: Ayudar a las participantes a aclarar y expresar su visión personal o colectiva del futuro en un formato estructurado, imaginativo y colaborativo.

Objetivos:

- Fomentar el pensamiento reflexivo sobre el futuro en diferentes áreas de la vida/el trabajo.
- Ayudar a las participantes a desglosar visiones complejas en elementos viables o imaginables.
- Fomentar la colaboración y el diálogo a través del intercambio entre compañeros.
- Visualizar y comunicar las aspiraciones y metas individuales o compartidas.
- Crear una imagen duradera de los futuros deseados que pueda guiar los pasos futuros.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Autoconciencia (personal y social) ✓ Comunicación verbal y no verbal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa y toma de decisiones ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro |
|---|---|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- **Espacio:** una sala con espacio suficiente para el trabajo en grupo, el movimiento y las presentaciones visuales (por ejemplo, pared, rotafolio o mesas grandes).
- **Lo que necesitas**
 - o Un árbol grande impreso o dibujado a mano (en papel de rotafolio o un póster del tamaño de una pared)
 - o Recortes de hojas impresos en diferentes colores (un color por rama/categoría).
 - o Rotuladores o bolígrafos

- o Cinta adhesiva o pegamento (para pegar las hojas al árbol). ● Preparación - o Prepara el póster del árbol e imprime/recorta suficientes hojas de diferentes colores. - o Decide o prepara indicaciones para futuras categorías (por ejemplo, «Carrera profesional», «Comunidad», «Relaciones», «Bienestar», etc.). - o Prepara los materiales para escribir y pegar las hojas. - o Organiza el espacio para facilitar los debates en pequeños grupos o por parejas.
Duración: 90-120 minutos, dependiendo del tamaño del grupo y del número de categorías.
Descripción paso a paso: 1. Introducción (10-15 min): Explica el propósito del Árbol de la Visión. Presenta la idea de imaginar diferentes aspectos del futuro utilizando la metáfora de un árbol. 2. Lluvia de ideas sobre las categorías (10-15 min): En grupo, haced una lluvia de ideas sobre 4-6 categorías que sean importantes para imaginar el futuro (por ejemplo, trabajo, salud, sociedad, aprendizaje, vida personal, medio ambiente). Asignad un color a cada categoría/rama. 3. Debates en parejas (20-30 min): Las participantes forman parejas. Para cada categoría, reflexionan sobre la pregunta: - o «¿Cuál es mi visión para [esta categoría] en el futuro?». - o «¿Cuál será el resultado/beneficio/logro si esta visión se hace realidad?» Anotan cada visión en una hoja del color correspondiente a la categoría. 4. Montaje del árbol (15-20 min): Las participantes colocan sus hojas en las ramas correspondientes del Árbol de la Visión. Cada rama representa ahora una categoría, llena de visiones. 5. Compartir y reflexión en grupo (20-30 min): Invita al grupo a compartir: ¿Qué observan? ¿Hay sueños comunes? ¿Ideas sorprendentes? ¿Patrones? ¿Miedos o esperanzas? 6. Integración opcional (10-15 min): Las participantes eligen una hoja para quedársela como recordatorio o motivación.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Fomenta la apertura mental y la imaginación. No hay respuestas incorrectas.
- Ayuda a las participantes a distinguir entre la realidad actual y la visión futura.
- Utiliza preguntas orientativas si las participantes se quedan bloqueadas (por ejemplo, «¿Qué sería diferente en su futuro ideal?», «¿Qué cambio les haría sentirse orgullosos?»).
- Haced un resumen con preguntas como:
 - o «¿Cómo te sentiste al imaginar tu futuro de esta manera?».
 - o «¿Te ha sorprendido algo de tu visión o de la de los demás?».
 - o «¿Qué visiones te parecen alcanzables y cuáles te parecen más lejanas?».
 - o «¿Qué pequeño paso podrías dar ahora para acercarte a una de estas visiones?».

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Comentarios de las participantes a través de una breve reflexión escrita u oral.
- Documentación visual del árbol para su seguimiento o comparación a lo largo del tiempo
- Preguntas de autoevaluación como:
 - o «Me siento más esperanzado/seguro sobre mi futuro».
 - o «He descubierto algo nuevo sobre mí mismo o sobre los demás».
 - o «Esto me ha ayudado a fijarme una meta o a identificar una prioridad».

Material adjunto:

 [Plantilla de hojas](#)

METODOLOGÍA 4: Misión FutureMe: Mi camino hacia el futuro**Breve descripción:**

«Mi camino hacia el futuro» es un taller creativo y práctico que ayuda a las personas jóvenes a imaginar su futuro, pensar en lo que les importa y dar los primeros pasos para hacerlo realidad. Incluye juegos sencillos, debates en grupo y tareas de reflexión para ayudarles a conectar sus sueños con la planificación de la vida real.

Objetivo: Ayudar a las personas jóvenes a imaginar, explorar y comenzar a planificar su futuro de una manera lúdica pero realista.

Objetivos:

- Animar a las personas jóvenes a reflexionar sobre sus esperanzas e ideas para el futuro.
- Ayudar a las personas jóvenes a comprender las decisiones básicas de la vida (como la elaboración de presupuestos y las prioridades).
- Mostrar que los pequeños pasos de hoy pueden ayudar a alcanzar objetivos a largo plazo.
- Fomentar los debates en grupo, la toma de decisiones y el intercambio de opiniones.

Habilidades para el futuro que ayudan a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Motivación (intrínseca) ✓ Autoconciencia (personal y social)	✓ Autogestión ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Iniciativa y toma de decisiones ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro
--	---

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: Cualquier sala con sillas y mesas móviles para trabajo en grupo (hasta 25 personas)

Materiales:

- Tarjetas con símbolos (símbolos Future Flash)
- Tarjetas del juego de simulación del futuro (5 niveles presupuestarios)
- Hojas de trabajo: tabla presupuestaria, hoja de trabajo Future Radar, mini-step note
- Bolígrafos, papel, rotafolio/pizarra blanca
- Folletos A4 impresos y preparados

Duración:

90 minutos

Descripción paso a paso:**1. Calentamiento: Future Flash (10 minutos)**

- Reparte las tarjetas con símbolos por la sala.
- Pregunta al grupo: «Cuando pensais en el futuro, ¿qué es lo que os ilusiona?».
- Las participantes eligen un símbolo que se relacione con su respuesta.
- Invita a compartir por qué eligieron ese símbolo.

2. Comprueba la realidad: Juego del plan futuro (35 minutos)

- Divide a las participantes en pequeños grupos.
- Cada grupo recibe un presupuesto mensual (asignado al azar: entre 800 y 6000 euros).
- Proporciona ejemplos de gastos (por ejemplo, alquiler, comida, teléfono, aficiones).
- Cada persona rellena una hoja de trabajo con su plan mensual personal.
- Debatir en pequeños grupos: ¿Qué podrías permitirte? ¿Qué tuviste que dejar fuera? ¿Qué era lo más importante?
- Reuniros y compartid las ideas clave:
 - o ¿Qué te sorprendió?
 - o ¿Qué te resultó difícil decidir?

3. Reflexión sobre el taller (15 minutos)

- Reparte la hoja de trabajo «Radar del futuro».
- Cada participante escribe:
 - o ¿Qué quiero lograr en los próximos años?
 - o ¿Qué puedo hacer ahora para empezar (por ejemplo, ahorrar dinero, pedir ayuda, investigar, adquirir experiencia)?

4. Mi próximo mini paso (5 minutos)

- Entrega a cada participante una pequeña nota para que la complete:
 - o «¿Cuál es tu próximo mini paso hacia tu futuro?».
- Si hay tiempo, invita a 1 o 2 personas voluntarias a compartirlo.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Comienza con un ambiente abierto y acogedor, sin respuestas incorrectas.
- Anima a todas a hablar, pero también dé espacio para la reflexión en silencio.
- Normaliza el estrés o la incertidumbre sobre el futuro: es normal.
- Haz hincapié en que incluso las pequeñas acciones pueden ayudar.
- Relaciona las decisiones actuales con los resultados a largo plazo.
- Céntrate en los puntos fuertes, la esperanza y las posibilidades.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Cuenta cuántos símbolos futuros conectan las participantes durante el calentamiento.
- Compara cuántos gastos realistas se incluyen en las hojas de cálculo del presupuesto.
- Pregunta antes y después: «¿Te sientes más esperanzada o más preparada para tu futuro?».
- Recopila las notas de los minipasos de forma anónima y busca patrones.
- Haz un seguimiento en sesiones posteriores para ver si las participantes han probado su minipaso.

Material adjunto

-  [Tarjetas con símbolos de Future Flash](#)
-  [Tarjetas del juego de simulación del futuro](#)
-  [Hojas de trabajo e instrucciones](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Motivación y
autoconciencia

MÓDULO 2

MÓDULO 2: Motivación y autoconciencia

PARTE A

Comprender la motivación y la autoconciencia en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes la motivación y la autoconciencia para el futuro?

La **motivación** es fundamental para la forma en que las personas actúan y crecen: explica por qué iniciamos nuevos proyectos, por qué persistimos ante las dificultades y por qué algunas experiencias nos parecen significativas. La **autoconciencia** garantiza que este impulso no sea ciego, ya que nos ayuda a reconocer qué es lo que nos da energía o nos bloquea y cómo nuestro comportamiento afecta a los demás.

Para ti, como profesional de juventud, estas competencias son esenciales para comprender por qué algunos participantes se involucran profundamente mientras que otros se retraen, y cómo crear las condiciones para que todos encuentren una razón para participar.

Para las personas jóvenes, estas competencias son la base del crecimiento personal y el bienestar. Les ayudan a mantenerse resilientes cuando las cosas se ponen difíciles, a tomar decisiones más claras sobre lo que quieren y a sentirse más seguros ante un futuro incierto. Sin motivación y autoconciencia, el esfuerzo puede desvanecerse rápidamente o ir en la

dirección equivocada. Con ellas, las personas jóvenes obtienen tanto la energía para avanzar como la claridad para centrarse en lo que realmente les importa.

La importancia de la motivación y la autoconciencia se reconoce en los marcos europeos. El **Marco Europeo LifeComp (2020)** identifica la autoconciencia como una competencia fundamental para el aprendizaje personal, social y permanente. El **informe «El futuro del empleo» (2025) del Foro Económico Mundial** muestra que, aunque muchas tareas técnicas pueden automatizarse, las capacidades humanas como la motivación, la autoconciencia y la adaptabilidad seguirán siendo decisivas. Estas habilidades no solo ayudan a las personas a tener éxito, sino que también fortalecen a las organizaciones y comunidades, creando espacios en los que las personas se sienten más comprometidas, trabajan mejor juntas y son capaces de adaptarse y apoyarse mutuamente a través del cambio.

Comprender la motivación y la autoconciencia

La **motivación** es el impulso que nos lleva a iniciar y continuar una acción. Hay dos formas principales en las que puede aparecer en la vida de las personas jóvenes:

- **Motivación extrínseca:**
 - Proviene de recompensas o presiones externas, como las calificaciones, el reconocimiento o los premios.
 - Es útil para impulsar la acción o alcanzar objetivos a corto plazo, pero a menudo es limitada a la hora de mantener el compromiso a largo plazo.

- **Motivación intrínseca:**

- Proviene del interior: curiosidad, disfrute o un sentido de significado personal.
- Fomenta un aprendizaje más profundo, la persistencia y la satisfacción, porque la experiencia se percibe como valiosa.

La autoconciencia es la capacidad de reconocer quién eres y cómo afectas a los demás.

Se puede entender en dos niveles:

- **Autoconciencia personal:**

- Conocer tus fortalezas, debilidades, valores y emociones.
- Ayuda a las personas jóvenes a relacionar sus elecciones con lo que les importa.

- **Autoconciencia social:**

- Comprender cómo tus emociones y tu comportamiento influyen en quienes te rodean.
- Ayuda a las personas jóvenes a mejorar sus relaciones, el trabajo en equipo y la empatía.

En otras palabras: *la motivación impulsa el viaje, la autoconciencia lo mantiene en el buen camino.*

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Para ti, como profesional de juventud, la motivación y la autoconciencia son herramientas cotidianas para crear programas atractivos e inclusivos. Reconocer lo que motiva a las personas jóvenes te permite diseñar

actividades en las que todas encuentren una razón para participar.

El **Foro Económico Mundial (2022)** describe seis perfiles motivacionales:

- **Operadores:** valoran la estabilidad y las rutinas.
- **Generosos:** buscan un propósito y ayudar a los demás.
- **Artesanos:** motivados por la creatividad y el dominio.
- **Exploradores:** impulsados por la autonomía y el descubrimiento.
- **Pioneros:** prosperan gracias a la innovación y la visión.
- **Esforzados:** persiguen el reconocimiento y los logros.

Comprender estas diferencias te ayuda a adaptar tu enfoque: un explorador puede preferir tareas abiertas, mientras que un luchador se beneficia de los hitos o el reconocimiento. Esta perspectiva te permite:

- Ver la falta de compromiso no como una falta de interés, sino como un desajuste entre la actividad y los motivadores personales de cada uno.
- Diseñar actividades con múltiples formas de participar, permitiendo que cada tipo de motivador se conecte y se mantenga comprometido.
- Promover la autoconciencia en los grupos, haciendo que la reflexión sea una parte natural del proceso de aprendizaje.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, la motivación y la conciencia de sí mismos dan forma a las decisiones cotidianas y a las elecciones a largo plazo.

- Una **estudiante** puede empezar a estudiar para los exámenes por las notas (motivación extrínseca), pero la curiosidad y el disfrute (motivación intrínseca) mantienen el esfuerzo a largo plazo.
- Una **participante** que se une a un proyecto por el reconocimiento social puede descubrir, a través de la reflexión, que lo que realmente importa es pertenecer a un equipo o trabajar por una causa.
- Un **joven creativo** que se identifica como artesano puede persistir durante horas practicando su arte. Con la conciencia de sí mismo, reconoce esta persistencia como una fortaleza que puede guiar sus estudios o su carrera profesional.
- Una persona **exploradora** puede sentirse bloqueada en tareas repetitivas, pero prosperar cuando se le dan oportunidades para experimentar y elegir.

Al hacer visibles estos patrones, las personas jóvenes aprenden a conectar lo que les motiva con los entornos en los que pueden prosperar. También ven que la motivación cambia según el contexto, y la autoconciencia les ayuda a ajustar su camino.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

En la parte B de este capítulo encontrarás actividades diseñadas para entrenar estas competencias. A

través de contrastes (tareas aburridas frente a tareas interesantes), herramientas de mapeo y reflexiones guiadas, las jóvenes pueden experimentar por sí mismas cómo funcionan la motivación y la autoconciencia.

El impacto directo es que las participantes:

- Reconocen lo que les da energía y lo que les bloquea.
- Comprenden la diferencia entre hacer algo por una recompensa y hacerlo por su significado personal.
- Ven cómo su conciencia de estos impulsores puede ayudarles a persistir, adaptarse y tomar decisiones más claras.

No se trata solo de comprender las definiciones, sino de vivir la diferencia y utilizarla para reforzar la confianza y la apropiación de su proceso de aprendizaje.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Enseñar motivación y autoconciencia a la juventud

Al introducir la motivación y la autoconciencia, utilice explicaciones sencillas y concretas con las que las personas jóvenes puedan identificarse inmediatamente:

- Utiliza contrastes (por ejemplo, tareas aburridas frente a tareas interesantes) para resaltar lo que activa o bloquea la motivación.
- Utiliza metáforas con las que se puedan identificar: «*La motivación es el combustible; la autoconciencia es el volante*».
- Anima a plantear preguntas de reflexión: «*¿Qué te hace sentir orgulloso aunque nadie lo note?*»,

«¿Qué te gusta hacer aunque nadie te lo pida?».

- Ayúdales a darse cuenta de los momentos de fluidez: situaciones en las que pierden la noción del tiempo porque están absortos en la actividad.

Estas estrategias ayudan a las personas jóvenes a comprender rápidamente los conceptos y a ver que no son teorías abstractas, sino parte de su experiencia cotidiana.

Consejos prácticos para entrenar estas habilidades en la vida real

Más allá de las explicaciones, puedes animar a las personas jóvenes a practicar estas habilidades:

- Presta atención a la persistencia: Invítales a darse cuenta de cuándo continúan una actividad sin recompensas externas.
- Evita depender únicamente de premios o certificados, ya que pierden impacto con el tiempo.
- Evita las comparaciones constantes entre las participantes; en su lugar, destaca el progreso individual.
- Utiliza reflexiones breves para identificar qué hace que las actividades sean atractivas o desmotivadoras.
Anima a llevar un diario o «mapas de motivación» para detectar lo que les da energía.

Conexiones con otras habilidades

La motivación y la autoconciencia están estrechamente relacionadas con otras competencias. Desarrollarlas refuerza y favorece el crecimiento en muchas áreas:

- **Inteligencia emocional:** reconocer tus propias emociones es el primer paso para aprender a gestionarlas.

- **Habilidades interpersonales y comunicación:** conocerse a una misma ayuda a comunicarse con claridad, escuchar activamente y conectar mejor con los demás.

- **Resiliencia y flexibilidad:** mantener la motivación y ser consciente de los factores personales que nos impulsan facilita la adaptación cuando cambian las situaciones.

- **Fiabilidad y autogestión:** la autoconciencia favorece la organización, la responsabilidad y el cumplimiento de los compromisos.

- **Curiosidad, creatividad y pensamiento crítico:** la motivación intrínseca despierta la exploración y la imaginación, mientras que la autoconciencia ayuda a reflexionar y evaluar ideas.

Para las personas que trabajan con juventud, esto significa que apoyar la motivación y la autoconciencia también crea oportunidades para que las personas jóvenes practiquen estas otras habilidades. Para la gente joven, esto demuestra que no se trata solo de herramientas personales, sino de recursos para convertirse en mejores estudiantes, colaboradores y solucionadores de problemas.

Fuentes y lecturas adicionales

Marcos políticos y referencias institucionales

- Comisión Europea – *LifeComp: Marco europeo para las competencias clave personales, sociales y de aprendizaje.*
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

- Foro Económico Mundial – *Informe sobre el futuro del empleo 2025*
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Informes y artículos académicos

- Deci, E. y Ryan, R. (2000). *Teoría de la autodeterminación*.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- PMC (2023). *Motivación y aprendizaje: una perspectiva neurocientífica*.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10758608/>

Lecturas breves (blogs y artículos)

- BBC Worklife (2023) – *El vínculo crucial entre la motivación y la autoconciencia*.
<https://www.bbc.com/worklife/article/20230102-four-types-of-motivation>
- Medium (2023) – *Habilidad 4: Motivación y autoconciencia*.
<https://neuroquest.medium.com/skill-4-motivation-and-self-awareness-06a2ee200996>
- Verywell Mind (2025) – *Motivación: la fuerza motriz detrás de nuestras acciones*.
<https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>
- Foro Económico Mundial (2014) – *Cómo afectan los diferentes tipos de motivación a tu carrera profesional*.
<https://www.weforum.org/stories/2014/11/how-different-types-of-motivation-affect-your-career/>
- Foro Económico Mundial / Bain (2022) – *Según este estudio, hay seis tipos de trabajadores. ¿Cuál eres tú?*

<https://www.weforum.org/stories/2022/02/worker-average-motivation-employee/>

Fuentes multimedia

- Angela Duckworth – *Grit: El poder de la pasión y la perseverancia* (charla TED)
<https://www.youtube.com/watch?v=H14bBuluwB8>
- Daniel Pink - *Drive* (libro) Mensajes principales animados
<https://www.youtube.com/watch?v=BmHdTC36N4>
- Daniel Pink – Charla TED: *El rompecabezas de la motivación*
<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
- Foro Económico Mundial - *¿Qué tipo de trabajador eres?*
<https://www.weforum.org/videos/25122-what-type-of-worker-are-you-a-pioneer-artisan-or-operator/>

PARTE B**Metodologías para explorar la motivación y la autoconciencia con jóvenes****METODOLOGÍA 5: Aburrido vs. divertido****Breve descripción:**

Una actividad grupal basada en el contraste que ayuda a las participantes a explorar las diferencias emocionales y cognitivas entre las tareas que motivan y las que desmotivan. Fomenta la reflexión sobre los factores que hacen que las actividades resulten aburridas o emocionantes, y ayuda a identificar los elementos que contribuyen a la motivación intrínseca.

Metas y objetivos:

- Concienciar sobre lo que hace que una actividad resulte atractiva o desmotivadora.
- Ayudar a las personas jóvenes a identificar los factores internos y externos que influyen en su atención y motivación.
- Estimular la reflexión sobre cómo el diseño de las tareas afecta a la participación y al esfuerzo.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad | ✓ Atención al detalle |
| ✓ Motivación (intrínseca) | ✓ Comunicación verbal y no verbal |
| ✓ Autoconciencia (personal y social) | ✓ Iniciativa y toma de decisiones |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Un smartphone, tableta o portátil por grupo (opcional: dispositivos personales para visualización)
- Pizarra blanca/rotafolio para la reflexión
- Lista de palabras (impresa o digital)
- Escape room (digital o presencial)
- Se puede realizar en interiores o exteriores

Tamaño del grupo: adaptable; funciona bien con 12-25 participantes divididos en pequeños equipos (4-5 personas por equipo)

Duración:

90 min (calibrada para un grupo de 20 personas en 4 equipos)

Descripción paso a paso:**1. Tarea inicial aburrida (10 min):**

Divide a las participantes en grupos de 4-5 personas. Cada grupo recibe una lista de palabras y se le pide que la ordene alfabéticamente, manualmente, sin herramientas digitales. Se incluye presión de tiempo (por ejemplo, darles 5 minutos).

2. Segunda tarea (5-10 min):

Sin ninguna explicación ni contexto, se les pide que reordenen la misma lista por número de sílabas, también en 5 minutos.

3. Primera reflexión (5 min):

Los grupos debaten brevemente cómo les han hecho sentir las tareas. Preguntas clave:

- ¿Ha sido divertido? ¿Por qué sí/por qué no?
- ¿Qué les ha resultado frustrante o aburrido?

4. Actividad de escape room (45-50 min):

La idea de esta actividad es que las participantes puedan notar el contraste entre esta actividad y las dos anteriores en cuanto a su objetivo, gestión del tiempo, contexto, desafío... Puedes crear tu propio escape room en persona o en versión digital. En las sugerencias para la facilitación encontrarás algunos consejos y enlaces útiles para tu escape room.

Las participantes tendrán 40 minutos para resolver el escape room.

5. Reflexión final (15 min):

En grupo o por parejas, reflexiona sobre las diferencias entre ambas experiencias:

- ¿Cuál fue la diferencia en cuanto a energía y motivación?
- ¿Qué elementos hicieron que el escape room fuera más atractiva?
- ¿Cómo se podrían incorporar esos elementos al aprendizaje/tareas diarias?

Utiliza un rotafolio dividido en dos secciones para reflexionar sobre qué aspectos hicieron que las actividades fueran atractivas y cuáles fueron desmotivadores.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- El objetivo de esta actividad no es solo comparar dos experiencias, sino hacer que las participantes **reflexionen profundamente sobre lo que hace que algo sea intrínsecamente motivador o completamente desmotivador**.
- Asegúrate de no explicar ni justificar la primera tarea (aburrida) de antemano: mantenerla sin explicar ayuda a crear el contraste que alimenta la reflexión.

- Para el **escape room**, aquí hay algunos enlaces útiles:
 - <https://online-escape-room.com/#escape-rooms> Ofrece escape rooms gratuitos. Debes crear tantos escape rooms como grupos vayan a jugar. A continuación, recibirás un «enlace de líder». Comparte un «enlace de líder» por grupo. El participante que abra primero este enlace podrá controlar el juego. Además, puedes compartir el «enlace de participantes» con el grupo correspondiente. Ellos solo podrán observar la sala y también podrán pedir intercambiar roles con el líder.
 - También puedes crear tu escape room online con Genially o utilizar las plantillas que ya tienen como inspiración: <https://genially.com/templates/games/escape-room/>
 - Para crear tu propia escape room en persona, hay algunos enlaces útiles con recursos que puedes utilizar:
 - [Tutorial de escape room DIY](#)
 - [Ideas para acertijos de salas de escape](#)
 - [Escape rooms imprimibles gratuitos](#)
- En la reflexión, ayuda a las participantes a ir más allá de «esto fue divertido/aburrido» y profundizar en el **porqué**. Destaca aspectos como:
 - «No sabía por qué lo estaba haciendo»
 - «Era demasiado mecánico».
 - «Me gustó el escape room porque tenía una historia».
 - «Había presión, pero era emocionante».
- Guía la conversación hacia la identificación **de las condiciones que ayudan a activar su motivación** y cómo eso se diferencia de cuando están desmotivados.
- Establece vínculos claros con la vida real (la escuela, las entrevistas de trabajo, los proyectos en equipo...):
 - ¿Qué te hace querer esforzarte?
 - ¿Qué mata tu interés o concentración?
- Consejo: Utiliza un rotafolio o una pizarra blanca para crear dos columnas visuales en grupo:
 -  Lo que me hace perder la motivación
 -  ¿Qué me ayuda a mantener el interés?

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores de impacto:

- Las participantes pueden **identificar y nombrar** claramente **las condiciones que aumentan o disminuyen su motivación**.
- Muestran conciencia de **los motivadores intrínsecos** como el desafío, la curiosidad, la conexión, el significado o el disfrute.
- Participación activa en la reflexión final y contribuciones al visual del grupo.

Cómo verificar el impacto:

- Utiliza un **rotafolio o un tablero visual grupal** con dos categorías:
 - o «¿Qué hizo que las primeras tareas resultaran desmotivadoras?».
 - o «¿Qué hizo que el escape room resultara motivador?».Algunos ejemplos podrían ser: «No tenía sentido», «Era demasiado abstracto», «Era un reto divertido», «Trabajábamos juntos», «Contaba una historia», «Quería ganar», etc.
- Opcionalmente, pide a cada participante que diga o escriba **una palabra** que represente lo que les mantiene motivados.
- Haz una foto del tablero para futuras consultas o para realizar un seguimiento de la reflexión del grupo.

Material adjunto

 [Actividad aburrida: lista de palabras](#)

METODOLOGÍA 6: Mapa de tu motivación

Breve descripción:

Una actividad creativa y reflexiva que ayuda a las personas jóvenes a explorar lo que les motiva desde dentro. Mediante un mapa visual, las participantes identifican sus intereses, valores, emociones y objetivos, es decir, todo aquello que «enciende su motor» y les mantiene en movimiento. Esto les ayuda a desarrollar la conciencia de sí mismos y a tener claro qué es lo que les mantiene comprometidos y por qué.

Metas y objetivos:

- Fomentar la reflexión personal sobre lo que impulsa la motivación desde dentro.
- Ayudar a las personas jóvenes a reconocer patrones en sus intereses, emociones y metas.
- Concienciar sobre los factores internos que influyen en la toma de decisiones, la energía y la concentración.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Motivación (intrínseca) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoconciencia (personal y social) ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo ✓ Comprensión interpersonal |
|--|---|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Papel A3/A4 (blanco o de colores)
- Lápices de colores o rotuladores
- Opcional: notas adhesivas, música de fondo
- Plantilla del «Mapa de tu motivación»

Espacio: se puede realizar en interiores o exteriores. Puedes ofrecer a las participantes ir a un espacio tranquilo donde se sientan cómodas para trabajar individualmente.

Tamaño del grupo: cualquiera; ideal para trabajo individual.

Duración:

45 min (para un grupo de 20 personas)

Descripción paso a paso:

1. Introducción (5 min):

Explica que esta actividad trata de comprender qué es lo que nos mantiene motivados. Diles a las participantes que todos tenemos un «motor interno» compuesto por diferentes elementos: cosas que disfrutamos, que nos

importan, con las que soñamos o que queremos lograr. Hoy dibujarán su propio «mapa de motivación».

2. Dibujar el mapa (20 min):

Cada participante recibe una hoja de papel (puede ser A4/A3, dependiendo del material disponible). Pídeles que:

- Escriban su nombre en el centro. También pueden dibujar un símbolo personal o incluso hacer un autorretrato.
- Alrededor, dibujen 5 zonas (pueden parecer islas, burbujas o áreas), cada una de las cuales representa una fuente de motivación diferente:
 1. *¿Qué me gusta hacer (actividades, aficiones, entornos)?*
 2. *¿Qué me hace sentir bien (emociones, situaciones, personas)?*
 3. *¿Qué es importante para mí (valores, temas, causas)?*
 4. *¿Qué quiero lograr (metas, sueños, cambios)?*
 5. *¿Qué me activa (retos, recompensas, reconocimiento, impacto)?*

Anímales a utilizar dibujos, símbolos o colores para personalizarlo. No se trata de que quede «bonito», sino de que sea significativo.

3. Reflexión por parejas (10 min):

Pide a las participantes que se agrupen por parejas y compartan partes de su mapa.

Preguntas sugeridas:

- *¿Qué zona te parece más importante en este momento?*
- *¿Hay alguna conexión fuerte o ideas repetidas?*
- *¿Qué le motiva más: el disfrute, el propósito, el aprendizaje o el desafío?*
- *¿Qué creas que necesitas para mantener la motivación a largo plazo?*

Después de la reflexión, pide a cada participante que marque las tres cosas que más le motivan.

4. Compartir y reflexión final grupal (opcional, 10 min):

Invita a algunos voluntarios a compartir una idea clave con todo el grupo.

Termina recordándoles que saber qué nos motiva nos ayuda a tomar mejores decisiones, ya sea en la escuela, en las relaciones o en nuestras futuras carreras profesionales.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Crea un ambiente tranquilo y acogedor; la música de fondo puede ayudar si es apropiado.
- Si las participantes se quedan bloqueadas, ofrece ejemplos como: «Quizás te sientes bien cuando estás al aire libre» o «Quizás quieras lograr algo en tu comunidad».
- No hay respuestas incorrectas. Fomenta la honestidad y la creatividad.
- El objetivo no es impresionar a los demás, sino comprenderse mejor a sí mismos.
- Opcional: tomar fotografías de los mapas (con consentimiento) o colgarlos en la pared para realizar una exposición informal.
- Ten cuidado de no forzar el intercambio de opiniones, ya que algunas reflexiones son personales. Ofrece comentarios positivos cuando alguien se abra.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Capacidad de las participantes para identificar y expresar sus motivaciones personales.
- Claridad en el reconocimiento de los impulsores emocionales, aspiracionales y basados en valores.
- Compromiso con la reflexión y disposición a conectar las ideas personales con la vida cotidiana.

Cómo verificar el impacto:

- Observar el nivel de detalle y la diversidad de los mapas.
- Escuchar las reflexiones durante el intercambio en parejas o en grupo.
- Utilizar una ronda final o un rotafolio para recopilar palabras clave como:
«Me motiva cuando...»,
«Lo que me importa es...»,
«Necesito ____ para mantenerme comprometido».

Material adjunto

 [Plantilla Mapa de motivación](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad

MÓDULO 3

MÓDULO 3: Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad

PARTE A

Comprender la resiliencia, la tolerancia al estrés, la adaptabilidad, la flexibilidad y la agilidad en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad para estar preparados para el futuro?

El ritmo de los cambios sociales, tecnológicos y medioambientales se está acelerando, y las personas jóvenes suelen estar en primera línea de estos cambios. Sin la capacidad de adaptarse y tolerar el estrés, las personas pueden experimentar agotamiento, ansiedad o desmotivación (muy a menudo en este periodo de tiempo). Desarrollar estas capacidades es esencial para:

- Mantener el equilibrio emocional durante la incertidumbre (mundo VUCA);
- Tomar decisiones constructivas en situaciones de alta presión;
- Mantener la motivación ante los contratiempos.
- Aprovechar las oportunidades que se esconden tras los retos.

En el trabajo con juventud, estas habilidades son igualmente críticas, ya que ayudan a los profesionales y a las organizaciones a seguir siendo relevantes, receptivos y solidarios con aquellos a quienes sirven.

Definición en pocas palabras

La resiliencia, la tolerancia al estrés, la adaptabilidad, la flexibilidad y la agilidad son un conjunto de capacidades interrelacionadas que permiten a las personas gestionar el cambio, el estrés y los acontecimientos inesperados sin perder su sentido de propósito o equilibrio.

- **La resiliencia** es la capacidad de recuperarse de los contratiempos y seguir adelante a pesar de los desafíos.
- **La tolerancia al estrés** se refiere a la capacidad de seguir funcionando y tomar decisiones acertadas incluso cuando se experimenta un estrés o malestar intensos.
- **La adaptabilidad** es la disposición a ajustar los pensamientos, los comportamientos y los enfoques para adaptarse a las nuevas condiciones.
- **La flexibilidad** es la apertura a considerar diferentes perspectivas y modificar los planes cuando es necesario.
- **La agilidad** combina la rapidez con la adaptabilidad, lo que permite responder de forma rápida y eficaz a situaciones emergentes.

En conjunto, estas habilidades forman un sólido «conjunto de herramientas mentales» para prosperar en contextos que cambian rápidamente y que a menudo son impredecibles.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

En el caso de las personas que trabajan con jóvenes, estas

habilidades fomentan la creatividad profesional, lo que permite al personal modelar estrategias de afrontamiento positivas para aquellos a quienes orientan. En la práctica, esto significa:

- **Hábitos personales:** breves rutinas de pausa y respiración, límites claros, breve reflexión después de las sesiones («¿qué ha funcionado/qué sigue?»).
- **Opciones de facilitación:** actividades que estimulen, no que estresen (instrucciones claras, límites de tiempo, plan A/plan B), rotación de roles para fomentar la flexibilidad y breves sesiones informativas para convertir los contratiempos en aprendizaje.
- **Equidad e inclusión:** la regulación tranquila favorece la desescalada de los conflictos y crea espacios más seguros para las voces más discretas.

Para las organizaciones, incorporar estas cualidades refuerza la resiliencia a nivel estructural, promueve la innovación y garantiza la sostenibilidad incluso en tiempos de crisis. Concretamente:

- **Formas de trabajar:** ciclos cortos de planificación-ejecución-revisión, revisiones posteriores a la acción, planes de gestión de riesgos y sesiones de intercambio de conocimientos.
- **Personas y bienestar:** vías de escalamiento claras, apoyo entre compañeros, supervisión/mentoría y cargas de trabajo realistas durante los periodos de mayor actividad.
- **Entrega ágil:** pequeños proyectos piloto, ciclos de retroalimentación rápidos y procedimientos flexibles que permiten a los equipos

adaptarse sin esperar largas aprobaciones.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Las personas jóvenes que practican estas habilidades desarrollan la capacidad de actuar, es decir, la capacidad de establecer objetivos, tomar medidas y reflexionar sobre los resultados. Esto favorece el éxito en la educación, el trabajo, las relaciones y la vida cívica. Con el tiempo, desarrollan **la confianza, la independencia** y la **perseverancia** necesarias para seguir adelante cuando las cosas se ponen difíciles. Los errores se consideran parte del aprendizaje, no un fracaso.

Cómo se traduce esto en la vida cotidiana:

- **Escuela/aprendizaje:** planificar el tiempo de estudio, gestionar el estrés de los exámenes, pedir ayuda con antelación y ajustar las estrategias tras recibir comentarios.
- **Trabajo/voluntariado:** gestionar los cambios de horario, tomar la iniciativa, mantener la calma con los beneficiarios y mejorar tras los errores.
- **Amistades/familia:** hacer una pausa antes de reaccionar, utilizar frases en primera persona, resolver conflictos y establecer límites saludables.
- **Opciones online/offline:** comprobar las fuentes, limitar el consumo compulsivo de noticias negativas, tomar microdescansos y elegir contenidos y comunidades que favorezcan el bienestar.

Hábitos sencillos que refuerzan la resiliencia:

- **Pausa, planifica, procede:** breve descanso bajo presión para elegir un mejor siguiente paso.
- **Reformular los contratiempos:** «¿Qué me ha enseñado esto? ¿Qué puedo intentar hacer de otra manera?».
- **Pensamiento flexible:** tener un plan A y un plan B y cambiar de estrategia sin rendirse.
- **Buscar ayuda:** saber a quién acudir (compañeros, adultos, servicios) y hacerlo pronto.

Beneficios que puedes esperar

- Mejor **gestión de las emociones** durante los exámenes, los conflictos y las transiciones.
- Mayor capacidad para **resolver problemas** y tomar decisiones en situaciones difíciles.
- Mayor **persistencia** a la hora de aprender nuevas habilidades o abordar proyectos largos.
- **Hábitos digitales** más saludables y elecciones más seguras tanto en línea como fuera de línea.

Estos resultados crean un ciclo positivo: a medida que las personas jóvenes experimentan pequeñas victorias, su confianza crece, asumen retos ligeramente mayores y su resiliencia se fortalece aún más.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

¿Qué puedes hacer como profesional de juventud para fomentar estas habilidades? Crea entornos en los que las personas jóvenes tengan la oportunidad de probar, fracasar y aprender. El trabajo juvenil puede fomentar estas habilidades ofreciendo **retos de bajo riesgo** (por ejemplo,

simulaciones) combinados con **una reflexión guiada** (¿Qué ha funcionado? ¿Qué se puede mejorar? ¿Qué es lo siguiente?). Las actividades que hacen hincapié en **la conexión segura, la participación y la práctica** ayudan a las personas jóvenes a desarrollar la capacidad de afrontar situaciones, resolver problemas y tomar decisiones en contextos reales.

Cómo abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la resiliencia y la adaptabilidad

El entrenamiento de la resiliencia y la adaptabilidad comienza por hacer que estas ideas sean reales y fáciles de identificar. Las personas jóvenes aprenden mejor cuando pueden conectar habilidades abstractas con experiencias cotidianas, momentos a los que se enfrentan realmente, como manejar el cambio, el conflicto o el estrés. El objetivo no es eliminar las dificultades, sino mostrarles que pueden responder a ellas con conciencia y confianza. Como profesional de juventud, puedes ayudar a las participantes a ver que la resiliencia crece con la práctica, que el estrés es natural y se puede manejar, y que la adaptación es una habilidad que se construye paso a paso.

- Utiliza **metáforas sencillas:** *la resiliencia es un músculo* (crece con la práctica). *El estrés es una ola* (aprendemos a surfearla). *La adaptabilidad es cambiar de marcha cuando cambia la carretera.*
- Partir de **momentos reales:** un desacuerdo con un amigo, un cambio de horario, un comentario duro en Internet o un intento fallido de algo que les importa.

- **Normaliza las emociones:** sentirse molesto o ansioso no es un fracaso, es una señal para utilizar estrategias de afrontamiento como respirar, centrarse o pedir ayuda.

Consejos prácticos para entrenar la resiliencia y la adaptabilidad en la vida real

El desarrollo de estas habilidades es más eficaz cuando las personas jóvenes pueden relacionarlas con la vida cotidiana. Aprenden mejor a través de acciones sencillas y prácticas que les ayudan a manejar el estrés, recuperarse de los reveses y adaptarse a nuevas situaciones. Tu objetivo como profesional de juventud es ayudarles a crear hábitos que protejan su bienestar, apoyen su aprendizaje y refuercen su confianza cuando se enfrentan a cambios o incertidumbres, por ejemplo:

- **Caja de herramientas para afrontar situaciones difíciles:** Elabora una lista de estrategias útiles (respiración, paseo corto, música, escribir un diario, llamada de apoyo).
- **Pequeñas victorias:** Divide las tareas en pequeños pasos y celebre el progreso para alimentar la motivación.
- **Reformular los contratiempos:** Pregunta: «¿Qué me ha enseñado esto? ¿Qué puedo intentar hacer de forma diferente la próxima vez?».
- **Practicar la flexibilidad:** plantear situaciones hipotéticas (¿qué pasaría si cambiara el lugar, se redujera el presupuesto o cambiara el equipo?).
- **Rutinas y recuperación:** fomenta el sueño, el ejercicio, la nutrición y los microdescansos, hábitos básicos que aumentan la tolerancia al estrés.
- **La comunidad importa:** crea momentos de apoyo entre

compañeros y vías claras para buscar ayuda; estos son elementos fundamentales en los programas de trabajo con juventud que fomentan el bienestar.

Conexiones con otras habilidades

- A **nivel personal**, dar un paso atrás bajo presión facilita el replanteamiento y el buen juicio. Las rutinas, el establecimiento de objetivos y la reflexión fomentan la persistencia y una mentalidad de crecimiento.
- Cuando **se trabaja con otras personas**, la tolerancia al estrés y la regulación emocional favorecen un diálogo más tranquilo, una mejor escucha y la resolución de conflictos. La flexibilidad y la agilidad ayudan a que las ideas evolucionen juntas, mientras que la resiliencia mantiene al grupo en marcha a través de ciclos de prueba y error.
- En la **resolución de problemas**, detenerse para evaluar, sopesar las opciones y replantearse los retos conduce a mejores soluciones. Además, la flexibilidad para cambiar de rumbo y la resiliencia para persistir convierten las ideas en planes viables.
- Por último, en el contexto del **uso de la tecnología**, establecer límites, gestionar la atención y reflexionar sobre los hábitos favorece un uso más saludable de la tecnología. La agilidad y la capacidad de afrontamiento ayudan a las personas jóvenes a manejar las presiones en línea y a adaptarse a las herramientas y normas que cambian rápidamente.

Fuentes y lecturas adicionales

- **Asociación Americana de Psicología (2024).** *El camino*

hacia la resiliencia. Disponible en:
<https://tinyurl.com/aparesilience>

- **Harvard Business Review (2019).** *Adaptabilidad: la nueva ventaja competitiva (Reeves y Deimler).* Disponible en:
<https://tinyurl.com/3jb433x4>
- **Masten, A.S. (2014).** *Magia ordinaria: la resiliencia en el desarrollo. The Guilford Press.* Disponible en:
<https://tinyurl.com/28hfjxbd>
- **Neenan, M. (2018).** *Developing Resilience: A Cognitive-Behavioural Approach. Routledge.* Disponible en:
<https://tinyurl.com/bde4he2r>
- **OCDE (2023).** *Brújula del aprendizaje 2030: competencias transformadoras para prosperar en un mundo cambiante. Publicaciones de la OCDE.* Disponible en:
<https://tinyurl.com/32t8r8fy>
- **UNICEF (2024).** *Kit para adolescentes sobre expresión e innovación: desarrollar la resiliencia y las habilidades para la vida. Publicaciones de UNICEF.* Disponible en:
<https://tinyurl.com/mwdreyxt>
- **Organización Mundial de la Salud (2024).** *Salud mental de los adolescentes: promover el bienestar y la resiliencia. Publicaciones de la OMS.* Disponible en:
<https://tinyurl.com/4ft3nnxu>

PARTE B**Metodologías para explorar la resiliencia, la tolerancia al estrés y la adaptabilidad con jóvenes****METODOLOGÍA 7: Rueda emocional****Breve descripción:**

La actividad de la rueda emocional invita a las participantes a explorar y nombrar sus estados emocionales actuales utilizando una herramienta visual que ilustra una amplia gama de sentimientos. Fomenta la reflexión personal, el desarrollo del vocabulario emocional y el diálogo abierto en un entorno seguro. El método favorece una mayor conciencia emocional y empatía. Se puede utilizar de forma individual o en pequeños grupos. Esta actividad también sienta las bases para conversaciones más profundas sobre el bienestar mental.

Objetivo: El objetivo de esta sesión es ayudar a las participantes a explorar toda la gama de sus estados emocionales y comprender mejor qué es lo que desencadena esas emociones.

Objetivos:

1. Reconocer y expresar sus propios estados emocionales, así como los cambios de humor.
2. Explicar cómo una mayor conciencia emocional puede contribuir al bienestar general.
3. Participar en conversaciones positivas sobre emociones y sentimientos con compañeros y otras personas.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Autoconciencia (personal y social)	✓ Autogestión ✓ Comprensión interpersonal ✓ Fiabilidad y empatía ✓ Atención plena ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro
--	--

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- En interiores o exteriores
- Una hoja informativa con la rueda de las emociones en tamaño A4 para cada participante,

- Una versión grande (A3, A2 o tamaño rotafolio) que pueda verse claramente por todos los presentes en la sala.

Duración: 90 minutos

Descripción paso a paso:

1. Comprobación emocional (5 minutos)

- Pon música suave de fondo para crear un ambiente tranquilo. Invita a las participantes a tomarse unos momentos de silencio para comprobar cómo se sienten. Si se sienten cómodos, pueden mantener una breve conversación con alguien cercano sobre su estado emocional actual.
- Reconocer que tanto la persona que facilita como las participantes aportan sus propias emociones al espacio, y que reconocer estas emociones al principio ayuda a crear una base de autoconciencia.

2. Introducción al tema (3 minutos)

- Una vez que todas estén acomodadas, presenta el tema de la sesión: *comprender y aprender sobre las emociones*.
- Haz saber a las participantes que el objetivo de esta sesión es ayudarles a ser más conscientes de sus emociones y explorar cómo la conciencia emocional puede ayudarnos a responder a los altibajos de la vida de una manera más proactiva y equilibrada. Puedes mencionar que reconocer las emociones en los demás es una parte esencial del apoyo entre compañeros y se explorará con más detalle en futuras sesiones.

3. Emociones básicas (15 minutos)

- Divide a las participantes en seis equipos pequeños. Presenta las emociones básicas, según la Rueda de las Emociones: alegría, tristeza, miedo, ira, asco, sorpresa.
- A cada equipo se le asignará una emoción para explorar. Invítales a compartir cómo se siente esa emoción, cuándo la sienten y cómo la sienten en su cuerpo.
- Dales 5 minutos para debatir en pequeños equipos; anímales a que den ejemplos y cuenten experiencias personales, solo si se sienten cómodas haciéndolo.
- Continúa con una breve sesión informativa en el grupo grande, centrándote en la relación entre el cuerpo y las emociones, ya que es importante aprender a evaluar correctamente lo que nos dicen las emociones.

4. Rueda de las emociones (12 minutos)

- A continuación, presenta el modelo de la rueda de las emociones. Asegúrate de que cada participante tenga acceso a una copia, ya sea impresa o digital.
- Pídeles que dediquen unos minutos a explorar en silencio la rueda y observen la diversidad de emociones representadas.
- Mientras observan, anímales a reflexionar sobre preguntas como: ¿Cómo te sientes ahora mismo? ¿Hay alguna emoción en la rueda que sientas raramente o nunca? ¿Hay emociones que notes a menudo en tu vida diaria? ¿Hay alguna emoción que te guste o te disguste especialmente, y por qué?

Después de unos minutos, déjales compartir sus reflexiones personales con el grupo.

5. Manejo del estrés (15 minutos)

- Invita a cada participante a elegir a otra persona para formar pareja, cualquiera del grupo con quien se sienta cómodo hablando. Si hay un número impar de participantes, permita formar equipos de tres personas.
- Durante 10 minutos, invítales a caminar y hablar sobre un acontecimiento difícil o estresante (de su vida personal o profesional) centrándose en cómo lo gestionaron. ¿Qué mecanismos de copia utilizaron? ¿Qué funcionó y qué no?
- Después de 10 minutos, haz una sesión de reflexión general con el grupo e invítales a compartir cómo fue la experiencia de caminar y hablar.

6. El modelo del equilibrio (25 minutos)

- Presenta el modelo de equilibrio según Nossrat Peseschkian con las cuatro áreas de la vida: cuerpo (salud), logros (trabajo), contacto (relaciones) y futuro (significado).
- El modelo de equilibrio es un concepto fundamental de la psicoterapia positiva. Explica la vida humana como cuatro áreas interconectadas. El modelo se utiliza para comprender el estrés, los conflictos, la resiliencia y el desarrollo personal.
- Según Nossrat, cada persona distribuye su tiempo, energía y atención entre estas cuatro áreas. El desequilibrio, ya sea por exceso o por defecto, conduce a tensión psicológica o síntomas.
- Divide el grupo en cuatro y asigne a cada equipo un área del modelo de equilibrio. Tu tarea consiste en idear tantas estrategias de afrontamiento como sea posible, pensando en lo que podría ser útil hacer para lidiar con el estrés en esa área específica.
- Cada grupo presentará las ideas más importantes. Puedes anotarlas en un rotafolio.

7. Reflexión (15 minutos)**Sugerencias para la facilitación y reflexión final:**

A lo largo de la sesión, mantén un tono cálido y de apoyo y crea un espacio para la reflexión genuina. Recuerda a las participantes que son libres de compartir solo lo que les resulte cómodo y que no hay una forma correcta o incorrecta de sentir o expresar las emociones.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Esta actividad tiene el potencial de aumentar la conciencia de sí mismos de las participantes y su capacidad para identificar y nombrar sus emociones.
- Puede fomentar una reflexión abierta y sin juicios sobre las experiencias emocionales personales.
- Las participantes pueden apreciar la oportunidad de explorar y compartir emociones en un entorno comprensivo y seguro.
- El ejercicio podría poner de relieve la diversidad de respuestas emocionales dentro del grupo, fomentando la empatía y el entendimiento mutuo.

- Las discusiones en grupos pequeños pueden ayudar a las participantes a reconocer la complejidad emocional y a establecer vínculos más fuertes con sus compañeros.
- Las personas facilitadoras podrían observar un vocabulario emocional más amplio y una mayor facilidad para hablar de los sentimientos, incluso entre las participantes más reservadas.
- La rueda de las emociones puede servir como una herramienta visual útil para expresar una amplia gama de estados emocionales matizados.
- Esta actividad podría sentar las bases para futuras sesiones centradas en la regulación emocional y las habilidades de apoyo entre compañeras.

Material adjunto

 [Rueda de las emociones](#)

 [El modelo de equilibrio](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Inteligencia emocional,
gestión y regulación de
las emociones

MÓDULO 4

MÓDULO 4: Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones

PARTE A:

Comprender la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones para el futuro?

La **inteligencia emocional (IE)** es una de las competencias clave que determinan la forma en que las personas se relacionan consigo mismas y con los demás. En un mundo multicultural y en rápida evolución, ser emocionalmente inteligente significa ser capaz de navegar por la complejidad con equilibrio, resiliencia y respeto. Permite a las personas hacer frente al estrés, construir relaciones significativas y transformar los conflictos en oportunidades de crecimiento.

En el caso de las personas jóvenes, la IE contribuye directamente a su bienestar y crecimiento personal, ya que fomenta la confianza en sí mismos, la inclusión social y la adaptabilidad. Para las personas que trabajan con juventud, es una herramienta fundamental para crear espacios emocionalmente seguros, guiar la dinámica de grupo y apoyar a las personas jóvenes que se enfrentan a retos diarios. Por lo tanto, desarrollar esta competencia no solo consiste en

«sentirse mejor», sino en preparar tanto a jóvenes como a profesionales de juventud para participar de forma constructiva en la sociedad.

Definición en pocas palabras

La inteligencia emocional puede describirse como la capacidad de **reconocer, comprender y gestionar las emociones**, tanto las propias como las ajenas. No significa ocultar o reprimir lo que sentimos, sino aprender a canalizar las emociones de forma constructiva. La IE se describe normalmente a través de varias dimensiones interrelacionadas:

- **Autoconciencia:** reconocer las emociones, las fortalezas, las debilidades y el efecto que tienen en el comportamiento.
- **Autorregulación:** gestionar los impulsos y las reacciones emocionales de manera que nos permita mantener el equilibrio, incluso en momentos de estrés.
- **Empatía:** la capacidad de comprender y conectar con lo que experimentan los demás.
- **Habilidades sociales:** la capacidad de construir y mantener relaciones positivas, comunicarse de manera eficaz y manejar los conflictos de forma constructiva.
- **Motivación:** mantenerse resiliente, comprometido y orientado a los objetivos, incluso cuando se enfrentan dificultades.

Una metáfora sencilla para compartir con las personas jóvenes es: *«Las emociones son como olas. No podemos impedir que lleguen, pero podemos aprender a surfearlas».*

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Para las personas que trabajan con jóvenes, la inteligencia emocional no

es un concepto abstracto, sino una práctica diaria. Les ayuda a:

- Reconocer las tensiones dentro de un grupo y calmar los conflictos antes de que se agraven, garantizando que las actividades sigan siendo productivas y seguras.
- Crear entornos emocionalmente favorables en los que las participantes se sientan libres de compartir lo que están experimentando sin temor a ser juzgados.
- Responder con empatía a una amplia gama de comportamientos, especialmente cuando se trabaja con juventud de entornos diversos o difíciles.
- Enseñar y modelar la autorregulación, mostrando con el ejemplo cómo mantener la calma y el equilibrio incluso en momentos de estrés.
- Proteger su propio bienestar y reducir el agotamiento profesional confiando en estrategias de autorregulación y resiliencia.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, la inteligencia emocional tiene un impacto directo en las situaciones cotidianas. Algunos ejemplos típicos son:

- **Gestionar el estrés y la ansiedad:** antes de un examen, una competición deportiva o una presentación, la ansiedad puede resultar abrumadora. Las personas jóvenes que han desarrollado la IE pueden utilizar técnicas de relajación o respiración, o escribir un diario emocional, para reducir la intensidad de sus sentimientos y replantearse el estrés como una señal de preparación en lugar de como un obstáculo.
- **Manejar los conflictos:** Los desacuerdos con los compañeros a menudo provocan ira o frustración.

Al aprender a nombrar las emociones y utilizar estrategias de regulación, las personas jóvenes pueden convertir una reacción impulsiva en una oportunidad para el diálogo y la resolución de problemas.

- **Afrontar la exclusión o el rechazo:** Los momentos en los que uno se siente excluido pueden provocar tristeza o inseguridad. Con una mayor empatía y habilidades sociales, las personas jóvenes están mejor preparadas para reconstruir conexiones y fortalecer su sentido de pertenencia.

A través de estos ejemplos, queda claro que la inteligencia emocional no elimina las dificultades, sino que dota a las personas jóvenes de herramientas para afrontarlas de una manera más saludable y constructiva.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo juvenil ofrece múltiples oportunidades para practicar y reforzar la IE de forma segura y creativa. Actividades como los controles emocionales al principio o al final de una sesión animan a las participantes a reconocer y expresar sus sentimientos abiertamente. Los juegos de rol y de resolución de conflictos ofrecen formación práctica en empatía y comunicación. Los diarios emocionales, la expresión artística o la narración de historias crean un espacio para la exploración no verbal de las emociones. Herramientas como *la Rueda de las Emociones* de Plutchik o *la Rueda de los Sentimientos* de Willcox proporcionan a las personas jóvenes un vocabulario más rico para describir lo que experimentan.

El impacto de estas actividades se puede observar en una mayor autoestima, estrategias más sólidas para afrontar el estrés, relaciones más

auténticas con los compañeros y una mayor cohesión dentro de los grupos. En resumen, la IE se convierte en un recurso tanto personal como colectivo que favorece el crecimiento, la resiliencia y la inclusión.

Cómo abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la IE, la gestión y la regulación de las emociones

Explicar la IE a las personas jóvenes funciona mejor cuando las ideas complejas se traducen en imágenes sencillas y fáciles de entender. Las metáforas pueden ser muy eficaces, como decir que regular las emociones no consiste en ocultarlas, sino en saber qué hacer con ellas, o describir la empatía como «sintonizar la emisora de radio de otra persona». Partir de situaciones cotidianas, como una discusión con un amigo, la tensión antes de un examen o la sensación de no ser escuchado en un grupo, hace que el concepto sea más accesible y menos abstracto.

Las personas que trabajan con jóvenes también pueden introducir herramientas y prácticas de forma gradual, asegurándose de que las personas jóvenes tengan la oportunidad de probarlas y ver cómo funcionan en situaciones reales. El proceso de aprendizaje resulta más atractivo cuando es interactivo y se basa en experiencias vividas, en lugar de solo en la teoría.

Consejos prácticos para entrenar la inteligencia emocional en la vida real

Hay varias formas de integrar la inteligencia emocional en la práctica diaria con las personas jóvenes:

- Comienza o termina las sesiones con un **«chequeo emocional»**, por ejemplo, utilizando una ronda rápida

de «tiempo emocional» en la que cada participante comparta si se siente como *el sol, las nubes, la lluvia o la tormenta*, creando un espacio seguro y sin juicios para la expresión emocional.

- Utiliza **juegos de rol y juegos interactivos** para que las personas jóvenes practiquen la empatía, la comunicación y la resolución de conflictos en un entorno lúdico y de bajo riesgo, como simular un pequeño conflicto entre compañeros y pedir a las participantes que cambien de papel para explorar diferentes perspectivas.
- Fomenta la **escritura de un diario, el dibujo u otras formas de expresión creativa** como herramientas para procesar emociones que pueden ser difíciles de expresar verbalmente, por ejemplo, mediante un diario semanal de emociones o dibujos libres después de actividades grupales intensas.
- Enseña **técnicas sencillas de relajación y respiración** que las personas jóvenes puedan utilizar cuando se sientan abrumadas por emociones fuertes, como el ejercicio de respiración 4-4-6 (inhalar durante 4 segundos, retener el aire durante 4 segundos y exhalar durante 6 segundos).
- Recurre a **ayudas visuales**, como la Rueda de las Emociones, para hacer más tangibles los conceptos abstractos; por ejemplo, pide a las personas jóvenes que elijan una emoción de la rueda y describan un momento en el que la sintieron.
- Por encima de todo, **modela estos comportamientos como profesional de juventud**, nombrando y regulando sus propias emociones en voz alta (por ejemplo, «Me siento un poco frustrado, voy a respirar y luego continuaremos»), mostrando que la regulación emocional es una habilidad

compartida y que se puede aprender. Las personas jóvenes aprenden no solo de lo que les explicas, sino también de cómo regulan sus propias emociones e interactúan con los demás.

Al combinar la explicación, la práctica y el ejemplo, la inteligencia emocional puede pasar de ser una «teoría» a convertirse en una habilidad vivida que apoya a las personas jóvenes en su vida cotidiana.

Conexiones con otras habilidades

La inteligencia emocional es una competencia transversal que, como un tejido conectivo, se interrelaciona con casi todas *las demás habilidades para el futuro*. Su desarrollo refuerza y se ve reforzado por varias habilidades clave del marco del FEM.

Dentro de **la autogestión**, la regulación emocional sustenta *la resiliencia, la adaptabilidad y la motivación intrínseca*, proporcionando la estabilidad emocional necesaria para afrontar los retos de forma constructiva. La conciencia del propio estado emocional también favorece *el aprendizaje continuo y la curiosidad*, ya que las personas emocionalmente equilibradas están más abiertas a los comentarios y al cambio.

En el ámbito del **trabajo con personas**, la empatía y la comprensión social constituyen la base de *la comunicación, la colaboración y el liderazgo*. Las personas emocionalmente inteligentes están mejor preparadas para gestionar la dinámica de grupo, fomentar la inclusión y ejercer una influencia positiva, algo esencial para el compromiso cívico y el trabajo en equipo.

A nivel **de resolución de problemas**, la conciencia emocional contribuye al *pensamiento crítico y creativo*: reconocer cómo las emociones moldean la percepción permite tomar decisiones más equilibradas y adoptar enfoques innovadores. Gestionar la frustración o la incertidumbre también es fundamental a la hora de abordar problemas complejos o implementar soluciones orientadas a la calidad.

Por último, en **el uso y el desarrollo de la tecnología**, la inteligencia emocional permite *la resiliencia digital*: la capacidad de mantenerse centrado en medio de cambios constantes, de comunicarse.

Fuentes y lecturas adicionales

- Bar-On, R. (2006). El modelo Bar-On de inteligencia emocional y social (ESI). *Psicothema*, 18, pp. 13-25. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (último acceso: 22.07.2025)
- Consejo de Europa (2017). Trabajo con jóvenes: memorándum explicativo CM/Rec(2017)4. Estrasburgo: Consejo de Europa. Disponible en: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1>
- Davis, M. H. (1994). *Empatía: un enfoque psicológico social*. Boulder, CO: Westview Press.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual*. Nueva York: Bantam Books.
- Gross, J. J. (1998). El campo emergente de la regulación emocional: una revisión integradora. *Revista de Psicología General*, 2(3), pp. 271-299. Disponible en: [https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross\(1998\).pdf](https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross(1998).pdf) (último acceso: 22.07.2025)

- Gross, J. J. (2015). Regulación emocional: situación actual y perspectivas futuras. *Psychological Inquiry*, 26(1), pp. 1-26. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781> (último acceso: 22.07.2025)
- Mayer, J. D., Salovey, P. y Caruso, D. R. (2008). Inteligencia emocional: ¿nueva capacidad o rasgos eclécticos? *American Psychologist*, 63(6), pp. 503-517. Disponible en: https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1353&context=psych_facpub (último acceso: 22.07.2025)
- OCDE (2023). Perspectivas de las competencias 2023. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en.html (último acceso: 22.07.2025)
- Plutchik, R. (1980). *Emotion: A Psychoevolutionary Synthesis*. Nueva York: Harper & Row. Herramientas interactivas disponibles en: <https://www.6seconds.org/emotional-intelligence/> (último acceso: 22.07.2025).
- Willcox, G. (1982). La rueda de los sentimientos. *Revista de Análisis Transaccional*, 12(4), pp. 274-276. Disponible en: https://thefeelingswheel.com/wp-content/uploads/2024/09/willcox1982_feelingswheel.pdf (último acceso: 22.07.2025)
- Foro Económico Mundial (2023). Informe sobre el futuro del empleo 2023. Ginebra: FEM. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (último acceso: 22.07.2025)
- Foro Económico Mundial (2025). Informe sobre el futuro de las competencias 2025. Ginebra: FEM. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (último acceso: 22.07.2025)
- YouthAOD Toolbox (2024). Módulos de resiliencia (Regulación emocional). Disponible en: <https://www.youthaodtoolbox.org.au/resilience-modules> (último acceso: 19.08.2025)

PARTE B:**Metodologías para explorar la inteligencia emocional, la gestión y la regulación de las emociones con jóvenes****METODOLOGÍA 8: La caja de herramientas de las emociones: reconocer y regular las emociones en la vida cotidiana****Breve descripción:**

Esta metodología ayuda a las participantes a reconocer sus emociones y a desarrollar estrategias para regularlas, creando juntas una «caja de herramientas emocionales». A través de momentos de reflexión personal y trabajo creativo en grupo, las participantes aprenden a identificar lo que sienten, a normalizar las emociones difíciles y a encontrar herramientas concretas para afrontarlas.

Finalidad y objetivos:

- Promover la conciencia emocional y ampliar el vocabulario emocional.
- Proporcionar herramientas prácticas para regular las emociones de forma saludable, mediante el intercambio de prácticas entre las participantes.
- Desarrollar la empatía y la comprensión hacia las emociones de los demás.
- Fomentar la cohesión del grupo y un entorno seguro e inclusivo.
- Normalizar las experiencias emocionales como parte del crecimiento personal.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones	✓ Comprensión interpersonal
✓ Autoconciencia (personal y social)	✓ Fiabilidad y empatía
	✓ Comunicación verbal y no verbal
	✓ Escucha activa

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- 1 copia para cada participante de la Rueda de las Emociones y la silueta humana (ANEXO A)
- Notas adhesivas
- Hojas de papel A4
- Rotuladores o lápices
- 1 copia de la caja de herramientas para cada grupo (impresa o dibujada) - ANEXO B
- 1 rotafolio con un dibujo de la caja de herramientas
- 1 rotafolio con una reproducción de la Rueda de las Emociones (opcional)
- Música relajante (opcional), cojines o colchonetas para el ejercicio final de conexión con la tierra.

Un espacio interior o exterior lo suficientemente amplio para las participantes y al que no puedan acceder fácilmente personas ajenas al grupo. Para el trabajo en grupo, dependiendo de la situación, se puede decidir si las participantes se sientan en mesas o si se les permite organizarse ellas mismas.

Duración:

Para un grupo de 16-24 personas: aprox. 90-100 minutos

Descripción paso a paso:**1. Introducción (20 minutos)**

- Explica que la actividad está diseñada para ayudarnos a *reconocer lo que sentimos, comprender lo que es bueno para nosotros y desarrollar herramientas para cuidar nuestras emociones*.
- Presenta el concepto de inteligencia emocional y las habilidades relacionadas con la regulación de las emociones, tal y como se presenta en la parte A.
- Muestra la rueda de las emociones y explica que es una herramienta visual diseñada para ayudar a las personas **a reconocer, nombrar y comprender sus emociones**. La rueda se basa en el trabajo de Robert Plutchik y organiza las emociones por **tipo e intensidad**: las emociones básicas se encuentran en el centro, mientras que las emociones más complejas o matizadas aparecen hacia los bordes exteriores. Las emociones situadas más cerca del centro suelen experimentarse con mayor intensidad.
- Invita a las participantes a observar la rueda y explícales que **todas las emociones son naturales y válidas**, incluso cuando se sienten incómodas o difíciles. Pide a cada participante que elija la emoción que mejor represente cómo se siente en ese momento, ya sea señalándola o nombrándola en voz alta. Haz hincapié en que compartir es siempre opcional y que el objetivo es aumentar la conciencia emocional, no juzgar o analizar a los demás.
- Para profundizar más, puedes recomendar la versión interactiva desarrollada por 6 Seconds, que permite a los usuarios explorar las emociones individuales y sus relaciones con mayor profundidad:
<https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>
- Puede ser útil poner a prueba el vocabulario emocional de las participantes preguntándoles qué emociones conocen y aclarando al menos la definición de las emociones primarias. Puede ser útil que la persona que facilita las escriba en un rotafolio, para que sea más fácil representarlas gráficamente.

2. Mapeo individual (15 minutos)

- Distribuye la Rueda de las emociones (ANEXO A) a cada participante.
- Realiza un breve ejercicio de relajación para ayudar a las participantes a prepararse para la actividad, por ejemplo: *respiración 4-7-8 (inhala durante 4 segundos, retén la respiración durante 7 segundos, exhala durante 8 segundos. Repite el ciclo varias veces)*.
- Pide a las participantes que rellenen la hoja de la siguiente manera:
 - o ¿Qué emociones siento con más frecuencia? ¿En qué grado? *Identifica las emociones en la rueda, explorando los diferentes grados.*
 - o ¿Qué color asocio con estas emociones? - *Colorea la sección de la rueda con el color elegido.*
 - o ¿Dónde las siento en mi cuerpo? (por ejemplo, estómago, hombros, garganta...) En primer lugar, sugiere a las participantes que piensen en un acontecimiento concreto en el que sintieron esa emoción. Si la emoción vuelve a aparecer, observa dónde se siente en el cuerpo. A

continuación, colorea la parte del cuerpo en la silueta humana, siguiendo la clave de colores.

- o ¿Cuáles me resultan difíciles de gestionar/regular? - Crea una jerarquía mental y, si es necesario, anótala en la hoja.
- o ¿Qué suelo hacer para intentar gestionar/regular estas emociones? - Anota la estrategia que utiliza en una nota adhesiva.

3. Trabajo en grupo: creación de la caja de herramientas (15 minutos)

- Divide a las participantes en grupos de 3 o 4 y entrega a cada grupo una caja de herramientas (ANEXO B).
- Cada persona comparte una emoción que le resulta difícil regular (por ejemplo, ira, ansiedad, aburrimiento).
- Para cada emoción, los miembros del grupo sugieren estrategias útiles que se pueden probar, compartiendo las que han escrito en las notas adhesivas. *Algunos ejemplos: respirar o relajarse, escuchar música, escribir en un diario, dar un paseo, hablar con alguien, dibujar o crear...*
- Todas las estrategias se recogen en la hoja de la caja de herramientas que se proporciona a cada grupo.

4. Reflexión (15 minutos)

En una sesión plenaria, cada grupo presenta 2-3 herramientas elegidas. La persona que facilita escucha las propuestas y, especialmente con las participantes más jóvenes, apoya activamente el debate animando, aclarando y, cuando es útil, añadiendo ejemplos concretos de estrategias de regulación eficaces (en particular para emociones complejas como la ira o la ansiedad). A continuación, la persona que facilita recopila en un rotafolio colectivo las ideas que reciben más apoyo del grupo o que son más compartidas, junto con cualquier herramienta adicional sugerida. Este proceso da como resultado una «caja de herramientas del grupo» compartida que puede permanecer visible durante todo el programa educativo.

5. Regular juntos (10 minutos)

Para concluir, propón un ejercicio de regulación colectiva, por ejemplo:

- Respiración 4-7-8 (inspire durante 4 segundos, retenga la respiración durante 7 segundos, exhale durante 8 segundos. Repita el ciclo varias veces).
- Estiramientos ligeros con música
- Conectarse con el suelo (sentir los pies en el suelo y la respiración en el cuerpo)

6. Debate final (15 minutos)

Posibles preguntas:

- ¿Qué emoción has entendido mejor hoy?
- ¿Te ha resultado fácil hablar de emociones? ¿Por qué sí/por qué no?
- ¿Hay alguna herramienta que te gustaría probar esta semana?
- ¿Cómo puedes ayudar a otra persona a utilizar estas herramientas?
- Opcional: *Escribe en una nota adhesiva: «Una herramienta que me llevo hoy es...» y pégalas en un «espacio de recursos emocionales».*

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:**ANTES**

- **Lee la parte A y explora la rueda de las emociones de Plutchik.** Puedes encontrar información útil y una herramienta interactiva para profundizar en tu comprensión de las emociones aquí: <https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>
- **Adapta la actividad a la edad, el contexto y la familiaridad del grupo con el tema de las emociones.** En contextos más vulnerables, considera comenzar primero con una actividad para fomentar la confianza o una actividad más ligera.
- **Prepara un espacio seguro y acogedor,** con cojines, iluminación suave o música tranquila, si es posible. Un entorno físico propicio puede ayudar significativamente a la regulación emocional.
- **Evalúa si el grupo necesita una breve introducción teórica sobre las emociones,** por ejemplo, utilizando la rueda de Plutchik o breves ejemplos extraídos de la vida cotidiana de las participantes.

DURANTE

- Aclara desde el principio que todas las emociones son válidas y que nadie está obligado a compartir más de lo que se sienta cómodo.
- Presta atención a su lenguaje: evite etiquetas como «emociones *negativas*»; en su lugar, utilice «emociones *más difíciles de gestionar*».
- Si surgen emociones fuertes, acójelas con empatía, sin forzarlas ni minimizarlas. Puedes ofrecer una breve pausa para respirar o moverse.
- Fomenta la participación equitativa dentro del grupo: si alguien habla mucho y otros menos, ayuda con delicadeza a equilibrar la situación.
- Cuando sea necesario, haz preguntas abiertas para estimular la reflexión (por ejemplo, «¿Le ha pasado esto alguna vez?»).
- La sesión informativa es esencial para conectar la experiencia práctica con la conciencia personal y grupal (véase el capítulo «Sesión informativa»).

Algunas preguntas posibles son:

- o ¿Qué fue lo más fácil o lo más difícil para ti hoy?
- o ¿Qué has aprendido sobre cómo experimentas o expresas tus emociones?
- o ¿Descubriste alguna herramienta nueva que puedas utilizar en tu vida diaria?
- o ¿Cómo puede beneficiarse un grupo de tener una «caja de herramientas emocionales compartida»?

DESPUÉS

- Si surge algún signo de malestar, ofrece momentos de escucha individual o indica posibles fuentes de apoyo (por ejemplo, personal educativo o profesionales de la psicología, si los hay).
- Vuelve a revisar la caja de herramientas emocionales en los días siguientes, utilizándola como recurso práctico en situaciones de conflicto, fatiga o emociones fuertes.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores que deben verificarse y algunos ejemplos de cómo y cuándo verificarlos.

Por ejemplo: Árbol de impacto

Indicadores observables:

- Ampliación del vocabulario emocional: las participantes utilizan términos emocionales más precisos y variados a lo largo del tiempo, en lugar de solo palabras genéricas (por ejemplo, *bien, mal, estresado*).
- Mayor disposición a participar en debates sobre el tema: las participantes muestran más apertura a la hora de hablar sobre emociones, compartir experiencias y participar en reflexiones grupales.
- Participación activa en la creación de herramientas: las personas jóvenes aportan ideas y materiales para co-crear herramientas emocionales (por ejemplo, cajas de herramientas, carteles, estrategias personales).
- Adopción concreta de al menos una estrategia: las participantes informan de que utilizan al menos una estrategia de regulación emocional en su vida diaria.

Herramientas de evaluación:

- Medidor del estado de ánimo (antes y después): se utiliza al principio y al final de las sesiones o del programa para realizar un seguimiento de los cambios en la conciencia emocional y el estado de ánimo.
- Retroalimentación con emojis o sistema de semáforo. Por ejemplo: verde: tengo herramientas útiles; amarillo: todavía estoy aprendiendo; rojo: necesito ayuda.
- Seguimiento. Preguntas breves como: «Esta semana utilicé mi caja de herramientas emocionales cuando...» para fomentar la reflexión y la aplicación en la vida real.

Material adjunto

 [La caja de herramientas emocional](#) (Anexos A y B)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo

MÓDULO 5

MÓDULO 5: Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo

PARTE A

Comprender la curiosidad, la apertura hacia lo nuevo y el aprendizaje continuo en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes la curiosidad, la apertura hacia lo nuevo y el aprendizaje continuo para el futuro?

El mundo está cambiando rápidamente. Las personas jóvenes de hoy en día crecen en una época de cambios constantes, información infinita y muchas incertidumbres. La tecnología se desarrolla rápidamente, las carreras profesionales son menos predecibles y los conocimientos quedan obsoletos en pocos años, a veces incluso en cuestión de meses. Esto puede hacer que las personas jóvenes se sientan entusiasmadas, pero también abrumadas e inseguras sobre su futuro.

Todos estos aspectos hacen que a las personas jóvenes les resulte más difícil sentirse seguros sobre su futuro. Por eso hay tres habilidades que son especialmente importantes: el aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura.

- El aprendizaje continuo nos recuerda que la educación no se detiene cuando termina la escuela, sino que continúa en todas las etapas de la vida.

- La curiosidad impulsa a las personas jóvenes a hacer preguntas, explorar y seguir aprendiendo.
- La apertura les ayuda a salir de su zona de confort y a acoger nuevas perspectivas.

Juntas, estas habilidades facilitan el crecimiento, la adaptación y la construcción de un futuro positivo. Y por eso tu papel como profesional de juventud es tan importante: puedes fomentar estas habilidades en las personas jóvenes mostrándoles que eres curioso, abierto a cosas nuevas, con ganas de aprender algo nuevo, tratando de estar al día de las últimas novedades en todo el mundo.

Definiciones en pocas palabras

La curiosidad, la apertura hacia lo nuevo y el aprendizaje continuo son tres conjuntos de habilidades interrelacionadas:

- **El aprendizaje continuo** significa mantener la mentalidad de «todavía no lo sé todo, y eso es emocionante». Se trata de estar abierto a aprender cosas nuevas a lo largo de la vida, no solo en la escuela. Puedes aprender por ti mismo, por tu comunidad o por tu futuro trabajo. Lo importante es la intención. Si haces algo con el objetivo de aprender nuevas habilidades o competencias, eso cuenta como aprendizaje continuo. Por ejemplo: dar patadas a un balón por diversión es solo jugar, pero si juegas para practicar el trabajo en equipo o la estrategia, eso es aprendizaje continuo. El mundo cambia rápidamente, y el aprendizaje continuo te ayuda a estar preparado y seguro para lo que venga después.

Es importante comprender cuál es

la mejor manera de aprender, porque la escuela a menudo nos enseña qué pensar, pero no cómo pensar. Los datos se pueden olvidar y las habilidades pueden quedar rápidamente obsoletas. Lo que siempre resulta útil es saber cómo adquirir nuevos conocimientos, adaptarse a los cambios y encontrar el estilo de aprendizaje que mejor se adapta a cada uno. Esto ahorra tiempo, facilita el aprendizaje y te ayuda a mantener la confianza en cualquier situación.

- **La curiosidad** significa querer aprender, explorar o comprender algo nuevo. Es la chispa que te hace hacer preguntas y buscar respuestas. La curiosidad también significa querer seguir mejorando, preguntándote «¿Y si aprendo esto?», porque algún día podría marcar una gran diferencia. La curiosidad también te conecta con las personas. Cuanto más aprendes, más oportunidades tienes de compartir ideas, conocer a otras personas y descubrir nuevas oportunidades. Por eso la curiosidad puede abrirte puertas y llevarte más lejos de lo que jamás imaginaste.
- **La apertura hacia lo nuevo** significa estar dispuesto a probar cosas nuevas, escuchar opiniones diferentes y aceptar el cambio, incluso cuando resulte incómodo. No significa que tengas que estar de acuerdo con todo o que te guste todo lo nuevo, pero sí significa ser flexible y estar dispuesto a explorar. La apertura ayuda a las personas jóvenes a conectar con los demás, a aprender de la diversidad y a descubrir nuevos caminos para crecer. También te hace más fuerte, porque cuando la vida cambia, puedes afrontarlo sin miedo, sino con confianza.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Como profesional de juventud, no solo compartes conocimientos, sino que también orientas, asesoras y das ejemplo de las habilidades que ayudan a las personas jóvenes a crecer. Las personas jóvenes necesitan adultos que les muestren que el aprendizaje nunca termina y que la curiosidad y la apertura son fortalezas, no debilidades.

Al desarrollar estas habilidades, puedes:

- Hacer que tus actividades y programas sean más atractivos e inspiradores.
- Apoyar a las personas jóvenes en el descubrimiento de sus pasiones y fortalezas.
- Demostrar, con tu ejemplo, el valor del crecimiento continuo y la adaptabilidad.
- Crear espacios seguros donde las personas jóvenes se sientan libres para explorar, experimentar y aprender sin miedo.

Cuando practicas estas habilidades, no solo hablas de ellas, sino que las vives, y eso es lo que más inspira a las personas jóvenes.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

La adolescencia y la juventud están llenas de decisiones importantes: sobre los estudios, la carrera profesional, las amistades, la salud e incluso sobre quién quieres llegar a ser. Estas decisiones determinan tu futuro, pero tomarlas no siempre es fácil en un mundo que parece incierto y en constante cambio.

Por eso son importantes el aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura.

Cuando desarrollas estas habilidades, es más probable:

- Mantener la motivación para seguir aprendiendo y explorando.
- Encontrar formas creativas de resolver problemas.
- Construir amistades y relaciones sólidas y significativas.
- Manejar el estrés y los momentos difíciles con resiliencia.
- Adaptarse al cambio y encontrar oportunidades donde otros solo ven desafíos.

Estas habilidades no solo te preparan para el futuro, sino que te ayudan a vivir mejor *el presente*.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo juvenil tiene el poder de hacer que la curiosidad y el aprendizaje continuo sean visibles, accesibles e inspiradores. Las actividades pueden adoptar muchas formas:

- **Crea entornos en los que se fomente el cuestionamiento** y «no saber algo todavía» se considere un punto de partida, no un fracaso.
- Utiliza **retos lúdicos**, como las misiones de aprendizaje o los trucos para la vida, para mostrar que la experimentación y los errores forman parte del crecimiento.
- Organiza **talleres de reflexión** en los que las participantes exploran sus estilos de aprendizaje y comparten lo que les ayuda a aprender mejor.
- Lleva a cabo **sesiones de aprendizaje entre iguales** en las que las personas jóvenes se enseñan mutuamente habilidades, fomentando la confianza y la curiosidad mutuas.
- Fomenta la **exploración más allá del aula** mediante paseos fotográficos, visitas a la comunidad o proyectos creativos que vinculen

los intereses personales con nuevos descubrimientos.

A través de estos enfoques, el trabajo con jóvenes no solo apoya el aprendizaje, sino que también despierta la curiosidad, fomenta la apertura a la diferencia y ayuda a las personas jóvenes a desarrollar la motivación y la confianza necesarias para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la curiosidad, la apertura y el aprendizaje continuo

Hablar de curiosidad y apertura es más fácil cuando se conecta con experiencias reales. Las personas que trabajan con juventud pueden explicar que:

- **La curiosidad** significa querer explorar, hacer preguntas y descubrir cómo funcionan las cosas.
- **La apertura** significa estar dispuesto a probar cosas nuevas, escuchar otras perspectivas y aprender de ellas, incluso cuando nos resulten desconocidas.
- **El aprendizaje continuo** significa seguir creciendo y adaptándose más allá de la escuela, utilizando cada experiencia como una oportunidad para aprender algo nuevo.

Estas habilidades no son ideas abstractas, sino que forman parte de la vida cotidiana. Aparecen cuando probamos un nuevo pasatiempo, aprendemos de un error o pedimos opiniones. Al vincular estos conceptos con momentos con los que se pueden identificar, como descubrir una nueva aplicación, aprender una habilidad práctica de un amigo o resolver un problema real, las personas jóvenes comienzan a ver que el aprendizaje no se limita a las aulas, sino que ocurre en todas partes, todos los días.

Consejos prácticos para fomentar la curiosidad, la apertura y el aprendizaje continuo en la vida real

Desarrollar la curiosidad y la apertura requiere práctica, reflexión y un entorno propicio. Algunas estrategias útiles son:

- Comenzar las sesiones con **preguntas que despierten la curiosidad**: ¿Qué te gustaría comprender mejor, probar o cambiar?
- Organizar **misiones de aprendizaje** que inviten a las participantes a explorar retos de la vida real y compartir lo que descubren.
- Utilizar **trucos para la vida cotidiana** para mostrar cómo la creatividad y la resolución de problemas fomentan la confianza y la independencia.
- Introducir las [reglas de oro de WakeUP!](#) para reflexionar sobre cómo aprende mejor cada persona y cómo facilitar el aprendizaje.
- Organizar **misiones fotográficas** o actividades creativas de narración de historias que conecten la exploración con la expresión personal.
- Animar a las personas jóvenes a que **se responsabilicen de su aprendizaje**, eligiendo temas, fijando objetivos y reflexionando sobre su progreso.

Promover **el aprendizaje entre iguales**, en el que todos pueden ser tanto profesores como alumnos.

Por encima de todo, estas habilidades no deben enseñarse como «asignaturas escolares», sino como **formas de vida**, hábitos que ayudan a las personas jóvenes a mantener la curiosidad, la apertura y la disposición para crecer en un mundo en rápida evolución.

Conexiones con otras habilidades

La curiosidad, la apertura y el aprendizaje continuo son **habilidades fundamentales** que conectan y refuerzan casi todas las demás competencias para el futuro.

En **el pensamiento analítico y crítico**, la curiosidad suscita preguntas y una comprensión más profunda. En **el pensamiento creativo y la innovación**, la apertura permite la experimentación, la asunción de riesgos y la capacidad de convertir las ideas en acciones.

En **la resiliencia y la adaptabilidad**, el aprendizaje continuo ayuda a las personas jóvenes a navegar por la incertidumbre, afrontar los retos con optimismo y ver el cambio como una oportunidad en lugar de una amenaza. Estas mismas cualidades sustentan **la autogestión**, manteniendo viva la motivación a través de la reflexión, el establecimiento de objetivos y la mejora continua.

La curiosidad también mejora **la atención al detalle, la comprensión interpersonal y la comunicación**, ya que impulsa a las personas a escuchar activamente, observar de cerca y apreciar múltiples puntos de vista. En el trabajo en equipo y el liderazgo, la curiosidad fomenta la empatía y la colaboración, mientras que la apertura genera confianza e inclusión.

Por último, estas habilidades están estrechamente relacionadas con **la iniciativa, la toma de decisiones y la resiliencia tecnológica**, ya que quienes mantienen la curiosidad y la apertura pueden aprender rápidamente nuevas herramientas, adaptarse a nuevos contextos y guiar a otros a través del cambio. Juntas, forman la mentalidad de los exploradores permanentes: personas que ven el aprendizaje no como una obligación, sino como una aventura para toda la vida.

Conclusión

El aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura a cosas nuevas no son habilidades opcionales, sino esenciales para toda persona que desee guiar e inspirar a las personas jóvenes. Y desarrollar estas habilidades no consiste en saberlo todo, sino en mantenerse abierto a las preguntas, las experiencias y el crecimiento. La formación FutureMe te ayudará a:

- Fortalecer su propia curiosidad, apertura y mentalidad de aprendizaje continuo.
- Aplicar estas habilidades en su trabajo diario con las personas jóvenes.
- Utilizar métodos sencillos y activos que hagan que el aprendizaje sea significativo y divertido.
- Apoyar a las personas jóvenes en el desarrollo de la confianza, la motivación y la independencia.
- Preparar a las personas jóvenes para afrontar los cambios con curiosidad, apertura y amor por el aprendizaje continuo.

Fuentes y lecturas adicionales

- Black, P. y Wiliam, D. (1998). Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment
- Bonwell, C. C. y Eison, J. A. (1991). Aprendizaje activo: cómo generar entusiasmo en el aula.
- Cutts, M. (1996). The Plain English Guide; Crystal, D. (1997). The Cambridge Encyclopedia of Language.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1985). Self-Determination Theory.
- Dewey, J. (1913). Interés y esfuerzo en la educación.
- Dweck, C. S. (2006). Mentalidad: la nueva psicología del éxito.
- Hahn, K. (1957). Outward Bound; Hopkins, D. y Putnam, R. (1993). Personal Growth through Adventure.
- Joteikaitė, G. et al. (2021). Nueva dimensión en la orientación profesional: libro de ejercicios para profesionales de juventud dedicados a actividades centradas en la carrera profesional. Vilna: Centro Juvenil Abierto «Žaliamis» de Antakalnis, Vilna, Programa Erasmus+.
- Klein, J. T. (1990). Interdisciplinariedad: historia, teoría y práctica; Wenger, E. (1998). Comunidades de práctica.
- Knowles, M. S. (1975). Aprendizaje autodirigido: una guía para alumnos y profesores.
- Kolb, D. (1984). Aprendizaje experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo.
- Rosenshine, B. (1982). Principios de la enseñanza.
- SALTO-YOUTH. (s. f.) 8KEYCOM - Manual del juego. [PDF] Disponible en: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1569/Game%20manual_EN.compressed.pdf (Consultado el 14 de diciembre de 2025).
- Schön, D. A. (1983). El profesional reflexivo; Alheit, P. y Dausien, B. (2002). Estudios sobre la educación de adultos.
- Siemens, G. y Downes, S. (2005). Conectivismo: el aprendizaje en la era digital.
- Sweller, J. (1988). Carga cognitiva durante la resolución de problemas: efectos sobre el aprendizaje (y fuentes relacionadas) structural-learning.com
- Universidad de Ciudad del Cabo. (2025) Convertirse en un agente del cambio: Introducción a la innovación social. Coursera. Disponible en: <https://www.coursera.org/learn/social-innovation> (Consultado: 14 de diciembre de 2025).
- Vygotsky, L. (1978). La mente en la sociedad; Johnson, D. W. y Johnson, R. (1989). Cooperación y competencia: teoría e investigación.

- Weiss, C. H. (1995). Nada tan práctico como una buena teoría; Taplin, D. y Clark, H. (2012). Fundamentos de la teoría del cambio.
- Zimmerman, B. J. (2002) Convertirse en un alumno autorregulado: una visión general. Theory Into Practice, 41(2), pp. 64-70.

PARTE B**Metodologías para explorar el aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura hacia cosas nuevas con jóvenes**

Hay muchas formas de «enseñar» a las personas jóvenes el «aprendizaje continuo, la curiosidad y la apertura hacia cosas nuevas». Por nombrar solo algunos métodos:

- **Búsqueda de trucos para la vida cotidiana:** plantear a las personas jóvenes problemas cotidianos y dejar que diseñen, graben y compartan trucos prácticos, estimulando la resolución de problemas, la curiosidad y la apertura a las soluciones de sus compañeros.
- **Búsqueda fotográfica:** Asignar temas orientados al futuro o temáticos y dejar que las participantes capturen fotos o creen collages que representen su visión, fomentando la exploración, la creatividad y la apertura a diferentes perspectivas.
- **Muro de preguntas y preguntas curiosas:** recopilar las preguntas de las participantes sobre el mundo y luego guiarlas para que investiguen y compartan sus hallazgos en formatos creativos, desarrollando un hábito continuo de investigación y aprendizaje continuo.
- **Círculos de aprendizaje entre compañeros:** organiza sesiones en las que las personas jóvenes enseñen y aprendan habilidades unas de otras, reforzando la apertura a conocimientos diversos e integrando el valor del aprendizaje conjunto.
- **Paseos de exploración:** lleva a las participantes a entornos reales (calles, naturaleza, lugares de trabajo, espacios culturales) con

indicaciones para que detecten elementos nuevos o sorprendentes, vinculando las experiencias cotidianas con el descubrimiento y el aprendizaje.

- **Juegos de rol y cambios de perspectiva:** permite que las personas jóvenes adopten roles desconocidos o futuros para resolver retos, fomentando la apertura a diferentes puntos de vista, la curiosidad por otras perspectivas y el aprendizaje reflexivo a lo largo de toda la vida.

En la sección «**Fuentes y lecturas adicionales**» encontrará muchos recursos sobre estos métodos.

¿Cómo implementamos estos enfoques pedagógicos en la formación «FutureMe»?

En nuestra formación «FutureMe», explicamos los enfoques utilizando las reglas de WakeUP! y, a continuación, exploramos el método *Life Hacks* o trucos para la vida cotidiana, un enfoque lúdico y práctico que ayuda a las personas jóvenes a afrontar los retos cotidianos de forma creativa.

Desarrollamos aún más este método hasta crear una nueva versión llamada «**Life Hacks: resiliencia y conocimientos tecnológicos**».

Esta adaptación está diseñada para ser **accesible para todos**, independientemente de su nivel de experiencia técnica. Se centra en **la creatividad, la resolución de problemas y el intercambio entre compañeros**, al tiempo que anima a las participantes a aprender **nuevas habilidades digitales**, como la edición de fotos y vídeos o el uso consciente de las redes sociales.

Junto con los Life Hacks, también utilizamos la **Misión fotográfica**, un método que permite a las personas jóvenes dar visibilidad y voz a sus **opiniones, ideas, puntos de vista y**

preocupaciones a través de la narración visual.

Además, hemos desarrollado **varias Misiones de aprendizaje o Learning Quest** para reforzar competencias clave como **la resiliencia tecnológica, el aprendizaje continuo, la curiosidad, la comunicación y la capacidad de colaboración.**

¿Qué es una búsqueda de aprendizaje?

Una **misión de aprendizaje** es un reto creativo en el que las personas jóvenes aprenden *haciendo*.

En lugar de limitarse a recibir información, se les asigna una tarea concreta (la *misión*) para explorar, crear o resolver algo, y luego compartir lo que han aprendido con los demás.

¿Por qué funciona?

- **Activo y divertido:** el aprendizaje se produce a través de la acción y la experimentación.
- **Curiosidad:** no hay una única respuesta correcta, cada uno encuentra su propio camino.
- **Mente abierta:** las participantes aprenden de las diferentes ideas de los demás.
- **Para toda la vida:** muestra que el aprendizaje continúa en todas partes, no solo en la escuela.

Los trucos para la vida como misiones de aprendizaje

Los trucos para la vida son consejos ingeniosos y prácticos que facilitan el día a día. A menudo surgen de una pregunta sencilla como: «¿Cómo puedo hacer esto más fácil, rápido o barato?». Por ejemplo, en lugar de comprar un costoso soporte para el teléfono, puedes doblar un trozo de cartón para sujetar el teléfono mientras ves vídeos: rápido, creativo y eficaz.

El resultado de una búsqueda de trucos útiles es una solución útil y que se puede compartir. Puede ser un breve tutorial en vídeo, una serie de fotos, una publicación en las redes sociales o una sencilla guía paso a paso que muestre cómo funciona el truco. Lo importante es que sea creativo, fácil de probar y que ayude a otros en su vida cotidiana.

Una versión especial desarrollada dentro de *FutureMe* se llama

Trucos prácticos – resiliencia tecnológica: esta versión conecta los Life Hacks con el tema de *la resiliencia en un mundo lleno de tecnología e innovación*. Está diseñada para ser inclusiva y atractiva para todas las personas jóvenes, incluidos aquellos con poca o ninguna experiencia técnica. El método se explica con más detalle en la siguiente sección.

¿Por qué los trucos para la vida útil promueven el aprendizaje continuo?

Los trucos para la vida se pueden aplicar a *cualquier* tema, desde proyectos escolares y organización personal hasta imaginar estilos de vida futuros, porque son flexibles, divertidos y accesibles para todos. Son fáciles de identificar, ya que abordan los retos cotidianos a los que se enfrentan realmente las personas jóvenes. Fomentan la creatividad, ya que invitan a las participantes a probar, experimentar y explorar nuevas formas de pensar. También las empoderan, ya que demuestran que todo el mundo puede encontrar soluciones inteligentes, no solo los expertos.

¿Por qué los trucos útiles encajan con la idea de Misión de aprendizaje?

Los trucos para la vida son un ejemplo perfecto de misión de aprendizaje porque siguen el mismo proceso de aprendizaje:

1. **Empieza con un problema real:** por ejemplo, «¿Cómo podemos

organizar nuestro escritorio sin gastar dinero?».

2. **Experimentar y crear:** las personas jóvenes prueban ideas, reutilizan materiales e inventan sus propias soluciones.
3. **Compartir el resultado:** presentan su truco a los demás, mediante vídeos cortos, fotos o instrucciones, para que todos puedan aprender de él.

¿Qué es una búsqueda fotográfica?

Una **búsqueda fotográfica** es otra forma de misión de aprendizaje.

En esta actividad, las personas jóvenes utilizan fotos o collages para expresar sus ideas en torno a un tema elegido. Por ejemplo, si el tema es «*el futuro de la amistad*», las participantes pueden tomar fotos que muestren conexión o crear un collage que visualice cómo imaginan la amistad en el futuro. Luego comparten sus creaciones con el grupo y discuten lo que expresa cada imagen.

Se pueden encontrar más ejemplos de misiones fotográficas en la sección «Lecturas adicionales».

METODOLOGÍA 9: Reglas de oro de WakeUP! - ¿Qué facilita el aprendizaje?

Breve descripción:

Este método anima a las participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias de aprendizaje con el fin de comprender mejor cómo funciona el aprendizaje y qué lo hace más fácil o más difícil. A través de la reflexión y el debate guiados, las participantes reconocen que los estilos de aprendizaje difieren de una persona a otra. A continuación, la actividad presenta las Reglas de Oro de WakeUP!, un conjunto de principios diseñados para hacer que el aprendizaje sea más atractivo, eficaz y sostenible.

Metas y objetivos:

- Concienciar sobre las preferencias y experiencias de aprendizaje individuales.
- Demostrar que no existe una única forma «correcta» de aprender: el aprendizaje es personal y diverso.
- Identificar los factores que hacen que el aprendizaje sea más fácil, más agradable y más duradero.
- Presentar las *Reglas de Oro de WakeUP!* como pautas prácticas para un aprendizaje eficaz y motivador.
- Crear una mentalidad positiva y abierta hacia el aprendizaje continuo.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Escucha activa ✓ Resiliencia tecnológica |
|---|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio/tamaño de la sala: una sala grande, sillas dispuestas en círculo

Tamaño del grupo: hasta 40 personas

Materiales: hojas A4 impresas con las «Reglas de Golden WakeUP!», blocs de notas, bolígrafos

Teléfonos: apagados durante el diseño/las pruebas. Solo se utilizarán para grabar vídeos de demostración.

Duración:

30 minutos

Descripción paso a paso:

Paso 1: Reflexionar sobre el aprendizaje (8-12 minutos)

1. Comienza invitando a las participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias de aprendizaje. Haz preguntas como:
 - o ¿Qué lecciones le gustaron especialmente y por qué?
 - o ¿Qué profesor era bueno y por qué?
 - o ¿Dónde y cómo prefieres aprender y retener la información a largo plazo?
 - o ¿Qué lecciones no te gustaron en absoluto y por qué?
 - o ¿Qué método de enseñanza o estilo de aprendizaje le pareció inútil?
 - o ¿Cuándo te resulta difícil aprender?
2. Recopila las respuestas de las participantes:
 - o Escribe tú mismo cada respuesta en una tarjeta o pide a las participantes que lo hagan.
 - o Exhibe y agrupa las respuestas similares en una pizarra o pared.
 - o Resume brevemente los resultados con el grupo.
3. Concluye la reflexión con una idea clave:

«No existe una forma perfecta de aprender. Cada persona aprende de manera diferente, pero podemos identificar principios que ayudan a que el aprendizaje sea más fácil, más agradable y más sostenible».

Paso 2: Presentar las reglas de oro de WakeUP! (20 minutos)

- Explica que ahora presentará varias *reglas de oro* que ayudan a que el aprendizaje sea más eficaz y atractivo para todas las participantes.
- Presenta cada regla una por una, por ejemplo, utilizando carteles, tarjetas o una presentación de diapositivas.
- Relaciona cada regla con ejemplos concretos de la reflexión anterior.
 - o Por ejemplo: si las participantes dijeron que aprenden mejor cuando pueden *probar cosas*, relacione esa idea con la regla sobre *aprender haciendo*.
- Anima a las participantes a que hagan comentarios breves o den ejemplos para que las reglas cobren vida.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Utiliza tantos ejemplos de la vida real como sea posible.
- Comparte historias personales, cómo te ha beneficiado tener una actitud abierta y curiosa, y cómo te las arreglas personalmente para seguir aprendiendo.

Con quién utilizarlo:

- Profesionales de juventud y jóvenes (mayores de 16 años)
- Especialmente útil en grupos multilingües, intercambios juveniles.

Reflexión opcional

- Pregunta: «¿Cuál de estas reglas te resulta más significativa personalmente?».
- Resume que el aprendizaje eficaz depende de la curiosidad, la participación activa y la reflexión, ingredientes clave del *aprendizaje continuo*.

Material adjunto

 [Reglas de oro del aprendizaje](#)

METODOLOGÍA 10: Misión de aprendizaje**Breve descripción:**

Una **misión de aprendizaje** es un reto práctico en equipo en el que las participantes reciben una misión clara, salen a explorar, crear o resolver algo y luego presentan sus resultados. La actividad fomenta el aprendizaje activo, la colaboración, la resolución de problemas y la reflexión, todo ello en un formato lúdico y con un tiempo limitado.

Metas y objetivos:

- Practicar la curiosidad: probar → observar → mejorar.
- Encontrar formas creativas de resolver problemas reales sin tecnología (desarrollar resiliencia tecnológica).
- Fomentar el aprendizaje activo y experiencial y la curiosidad.
- Fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación y las habilidades de observación local.
- Practicar la planificación, el ingenio y la toma de decisiones independiente.
- Experimenta nuevas formas de aprendizaje.
- Encuentra formas creativas de resolver problemas reales sin tecnología (desarrolle resiliencia tecnológica).
- Fomentar la reflexión sobre el proceso y los resultados (qué funcionó, qué no funcionó y por qué).
- Si lo solicita quien crea la misión: producir resultados tangibles y compartibles (reportajes fotográficos, minipresentaciones, prototipos, mapas, vídeos cortos, cuestionarios rellenos).

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|---|
| ✓ Pensamiento analítico y crítico | ✓ Comprensión interpersonal |
| ✓ Pensamiento creativo, innovación | ✓ Comunicación verbal y no verbal |
| ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad | ✓ Escucha activa |
| ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo | ✓ Liderazgo e influencia social |
| ✓ Autogestión | ✓ Iniciativa y toma de decisiones |
| ✓ Atención al detalle | ✓ Control de calidad y habilidades de gestión |
| | ✓ Resiliencia tecnológica |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: al aire libre si es posible, o en caso contrario, un edificio con diferentes salas

Tamaño del grupo: 12-40 participantes; tamaño del equipo: 3-5 personas

Materiales:

Información de la misión (uno por equipo),
impresora/papel, bolígrafos, notas adhesivas, rotafolio.
Cronómetro

Certificados/medallas/premios

Caja o bandeja segura para guardar los teléfonos inteligentes (si se utilizan)

Botiquín de primeros auxilios, lista de contactos de emergencia

Teléfonos: apagados durante el diseño/las pruebas. Solo se utilizarán para grabar vídeos de demostración o hacer fotos.

Duración: 2-4 horas

Descripción paso a paso:

1. Preparación y presentación (10-15 min)

- Explica el enfoque general, los objetivos, la duración, el punto de encuentro y las normas de seguridad.
- Aclara los resultados esperados (por ejemplo, cuestionario rellenado, 3 fotos + 1 eslogan breve; una presentación de 3 minutos; un mapa esbozado; un vídeo explicativo breve, materiales recopilados).
- Si lo deseas, aplica la política sobre teléfonos inteligentes (véase «Garaje para teléfonos inteligentes» más abajo).

2. Recoger los dispositivos (opcional, 2-3 min)

- Si deseas que las participantes se centren en la observación y el trabajo en equipo, recoge los teléfonos inteligentes en un «garaje de teléfonos inteligentes» supervisado (caja cerrada con llave o mesa supervisada).
- Explica claramente cuándo se devolverán los teléfonos (por ejemplo, después de la búsqueda, durante el turno de presentaciones).

3. Formar equipos (5-10 min)

- Forma equipos equilibrados (por intereses, al azar o preseleccionados).
- Asigna funciones si resulta útil (líder del equipo, cronometrador, documentalista, presentador).

4. Reparta los paquetes informativos de la búsqueda (5 min)

- Entrega a cada equipo un paquete informativo que contenga: el resumen de la misión, los criterios de puntuación, una breve hoja de reglas, un mapa o los límites y los contactos de seguridad. Asegúrate de que los equipos comprendan las restricciones (límite de tiempo, áreas permitidas, reglas éticas).

5. Envía a los equipos a la búsqueda (más de 60 min)

- Pon en marcha el cronómetro y envía a los equipos.
- Las personas facilitadoras supervisan desde la distancia; evita la microgestión. Fomenta la autonomía y la resolución creativa de problemas.
- No respondas a preguntas rutinarias del tipo «¿cómo hacemos esto?». Deja que los equipos se encarguen de gestionar y adaptarse (pero intervén en caso de seguridad o emergencia).

6. Sesión conjunta y presentaciones (20-40 min)

- Los equipos se reúnen de nuevo y presentan sus resultados (establezca límites de tiempo estrictos para cada equipo).
- Muestra pruebas fotográficas o artefactos, o reproduce vídeos cortos si forman parte del trabajo entregado.

7. Reflexión y evaluación (15-20 min)

- Compara los resultados con la rúbrica de puntuación (creatividad, relevancia, exhaustividad, trabajo en equipo, viabilidad).
- Rellena la hoja de evaluación.

Criterios de puntuación sugeridos (*ejemplo*):

- o Relevancia con respecto a la tarea (0-10)
- o Creatividad y originalidad (0-10)
- o Calidad de la documentación (fotos/notas/vídeo) (0-10)
- o Trabajo en equipo y distribución de funciones (0-5)
- o Claridad de la presentación (0-5)
- o Identificar al equipo ganador
- Facilitar una sesión de reflexión en grupo: qué funcionó, qué obstáculos encontraron, decisiones tomadas y qué aprendieron.

8. Ceremonia de cierre (15 min)

- Anunciar el equipo ganador y celebrar una breve «ceremonia» (certificado, medalla, premio simbólico).
- Resumir los puntos clave del aprendizaje y los siguientes pasos.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Garaje de teléfonos inteligentes: Utilízalo si deseas centrarte y practicar la observación sin tecnología. Recoge los teléfonos en una zona supervisada y claramente señalizada. Devuélvelos solo después de la búsqueda o a una hora predeterminada. Si se necesitan teléfonos para la documentación, permite un dispositivo por equipo.

Seguridad y procedimientos:

- Define los límites geográficos y comprueba si hay restricciones de acceso.
- Comparte los contactos de emergencia y una sesión informativa básica sobre seguridad.
- Si las participantes salen del recinto (espacios públicos), exige que se registren cada X minutos o que llamen rápidamente si conservan los teléfonos.
- Cuenta con primeros auxilios y una persona facilitadora designada responsable de las emergencias.

Actitud de facilitación:

- Fomenta la autonomía. Evita responder a todas las preguntas: deja que los equipos resuelvan los problemas.
- Intervén solo por motivos de seguridad, incumplimiento de las normas o conflictos graves.
- Observa en silencio siempre que sea posible para recopilar material para la sesión informativa.

Gestión de las solicitudes online: Intenta no reaccionar inmediatamente a las solicitudes online de las participantes. Aprovecha esos momentos como oportunidades de aprendizaje: después de la búsqueda, comenta cómo han gestionado los equipos la incertidumbre y las tentaciones digitales.

Preguntas para la sesión informativa (para facilitadores)

- ¿Qué estrategia eligió tu equipo y por qué?
- ¿Qué decisión fue más eficaz y cuál cambiarías?
- ¿Cómo resolvisteis los desacuerdos o la presión del tiempo?
- ¿Qué papel desempeñó la creatividad en la consecución del objetivo?
- Si se hubiera producido una emergencia, ¿cómo habríais reaccionado? ¿Era vuestro plan suficiente?
- ¿Cuál de las Reglas de Oro de WakeUP (*si se introdujeron anteriormente*) aplicaste?

Variaciones y adaptaciones

- Búsqueda urbana corta (45-75 min): reportaje fotográfico sobre un tema local (por ejemplo, «ayudantes ocultos de la comunidad»).
- Búsqueda de bajo nivel tecnológico (sin teléfonos): los equipos elaboran mapas dibujados a mano, bocetos e informes escritos.
- Búsqueda de investigación profunda (varias sesiones): se prolonga durante varios días; incluye entrevistas con lugareños y miniinvestigaciones.
- Adaptación de accesibilidad: proporcionar asistencia para el transporte, rutas accesibles o alternativas en interiores para las participantes con necesidades de movilidad.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- **Comprobar los resultados**
- **Comentarios orales**
- Al menos el 80 % de los equipos completan la prueba y entregan los trabajos requeridos (por ejemplo, cuestionario, fotos, mapa, prototipo o presentación) dentro del plazo establecido.
- Cada equipo debe presentar al menos tres pruebas de la misión (fotos, materiales recogidos, bocetos, notas o un vídeo breve).
- En cada equipo se observan al menos tres funciones diferentes durante la actividad (por ejemplo, líder, cronometrador, encargado de la documentación, presentador), lo que demuestra una colaboración activa.
- Cada equipo realiza una presentación de entre dos y tres minutos en la que explica su tarea, su enfoque y sus resultados, y los relaciona claramente con las instrucciones de la prueba.
- Durante la sesión de reflexión, al menos la mitad de las participantes son capaces de mencionar un reto al que se enfrentaron, una solución que probaron y una habilidad que utilizaron o desarrollaron durante la actividad.

Material adjunto

 [Ejemplo de pack para la misión](#)

METODOLOGÍA 11: Trucos para la vida: resiliencia tecnológica**Breve descripción:**

Las personas jóvenes trabajan en equipos para crear nuevos trucos para la vida cotidiana (trucos inteligentes que facilitan la vida) que no requieren tecnología. Por ejemplo, si se te ha agotado la batería y no tienes conexión a Internet para usar Google Maps: cómo usar un simple mapa turístico.

Cada equipo anota su idea en una hoja llamada «Tarjeta de truco» (una guía sencilla paso a paso). A continuación, graban un vídeo corto de una sola toma (60-90 segundos) en el que muestran cómo funciona su truco. Después de presentar su truco a todos, los equipos intercambian y prueban el truco de otro equipo. Dan su opinión utilizando una hoja llamada «Tarjeta de prueba» (lo que ha funcionado bien + lo que se puede mejorar).

Metas y objetivos:

- Practicar la curiosidad: probar → observar → mejorar.
- Encontrar formas creativas de resolver problemas reales sin tecnología (desarrollar resiliencia tecnológica).
- Escribir instrucciones claras y paso a paso que cualquiera pueda seguir.
- Aprender de los compañeros mediante pruebas y comentarios.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad	✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo ✓ Resiliencia tecnológica
--	---

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: sala interior mediana con espacio en la pared + proyector para mostrar vídeos.

Tamaño de la sala: mediano (con espacio suficiente para grupos pequeños).

Tamaño del grupo: 12-30 personas (equipos de 3-5).

Materiales: Tarjetas con preguntas orientativas, tarjetas de prueba, notas adhesivas, bolígrafos, papel.

Teléfonos: Apagados durante el diseño/las pruebas. Solo se utilizan para grabar vídeos de demostración.

Duración:

120 minutos

Descripción paso a paso:**1. Lectura y preguntas y respuestas (10 minutos)**

- Explica qué es un truco para la vida cotidiana.
- Relaciónalo con este módulo: resolver problemas sin tecnología.
- Establece reglas: los teléfonos solo se pueden usar para grabar + consentimiento antes de grabar a otras personas.
- Proporciona instrucciones claras desde el principio hasta el final.

2. Equipos y funciones (5 minutos)

- Agruparlos en equipos de 3 a 5 personas.
- Explica los posibles roles (constructor, escritor, probador, presentador).
- Entrégales la hoja con las preguntas orientativas.
- Explica que parte de la tarea consiste en completar el folleto.

3. Inventar y escribir (20 minutos)

- Pídeles que elijan una de las siguientes situaciones:
 - o No hay traductor y nadie te entiende en un país extranjero.
 - o No hay Google Maps y estás perdido en la ciudad.
 - o No hay calculadora y tienes un problema matemático difícil.
 - o No tienes cámara y quieres conservar ese momento para siempre.
 - o No hay WiFi ni proyector, pero tienes que impartir un taller para 20 personas.
- Solo si te piden ejemplos o inspiración, puedes proporcionar lo siguiente:
 - o Redondea a un número fácil → Calcula la versión fácil → Corrige la diferencia de redondeo.
 $49 \times 18 \rightarrow 50 \times 18 = 900 \rightarrow -18 = 882$.
 $19 \% \text{ de } 62 \rightarrow 20 \% = 12,4 \rightarrow -0,62 = 11,78$.
 - o Entra en cualquier hotel y pide al personal que escriba en el idioma local:
 «Necesito un billete de un día. ¿Qué línea y dirección van a [destino]?».
 Utiliza la tarjeta para comprar el billete correcto y muéstraselo al conductor o al personal (coincida el número de línea + la dirección).
 - o Paseo por la galería → Prepara hojas de papel grandes antes de la sesión. Escribe o dibuja una idea clave por hoja (como diapositivas). Pégalas en la pared en orden. Acompaña a las participantes de hoja en hoja para explicar el contenido, luego déjales dar un paseo por la galería para revisar, añadir notas o hacer preguntas.

4. Grabar un vídeo de demostración (15 minutos)

- Una toma, 60-90 segundos. Mostrar:
 - o La situación
 - o Los materiales utilizados
 - o Pasos 1-2-3
 - o Cuándo puede fallar
 - o Por qué funciona

5. Presentación de los trucos (20 minutos)

- Cada grupo muestra su vídeo (3-5 minutos por equipo)

6. Prueba otros trucos (20 minutos)

- Intercambia trucos con otro equipo.
- Intenta seguir los pasos tal y como están escritos.
- Rellenar la tarjeta de prueba: Escribir lo que ha funcionado y lo que no.

7. Comentarios y reflexión en grupo (20 minutos)

- Las participantes se turnan para compartir sus experiencias.
- Los equipos reciben comentarios de los evaluadores.
- Los equipos toman nota de lo que se puede mejorar.

8. Cierre (10 minutos)

- Cada equipo comparte un hábito offline que quiere seguir utilizando en su vida diaria.
- Opcional: compartir ejemplos de soluciones tras la prueba para inspirarse.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:Posibles desencadenantes:

- Estrés lingüístico → Permitir dibujar/señalar en lugar de hablar.
- Incomodidad ante la cámara → Grabar solo manos/objetos; no grabar caras a menos que se dé el consentimiento.
- Perfeccionismo → Recuérdales que es un vídeo de una sola toma, «suficientemente bueno» es suficiente.

Con quién utilizarlo:

- Profesionales de juventud y jóvenes (mayores de 16 años)
- Especialmente útil en grupos multilingües, intercambios juveniles y preparación para la movilidad.

Cómo hacerlo más inclusivo o seguro:

- Utiliza tarjetas con letras grandes, opciones para sentarse y roles sin diálogo si es necesario.
- Obtenga un consentimiento claro antes de grabar.
- Utiliza palabras sencillas y apoyo visual.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- En la evaluación previa y posterior (0-5), la mayoría de las participantes mejoran al menos en un punto en las afirmaciones «Puedo resolver tareas prácticas sin ayuda tecnológica» o «Cuando me atasco, pruebo diferentes opciones y voy mejorando».
- Cada equipo presenta los resultados exigidos, es decir, una «Tarjeta de prueba» completada, un vídeo de 60 a 90 segundos grabado en una sola toma, y su solución debe corresponder a una de las situaciones «sin tecnología» propuestas.
- Durante las pruebas, otro equipo puede seguir las instrucciones de la Tarjeta de prueba y conseguir que el truco funcione al primer o al segundo intento, lo que demuestra que los pasos son claros y realistas.
- Para cada prueba, las personas evaluadoras rellenan una ficha de evaluación y aportan al menos una sugerencia concreta de mejora y un aspecto que les haya parecido que ha funcionado bien, de modo que los comentarios sean concretos y útiles.
- En la ronda final, cada equipo expone un hábito que no está relacionado con el juego y que intentará poner en práctica en la vida real, y explica en qué

situaciones lo utilizaría, demostrando así su aplicación más allá de la actividad.

Material adjunto

 [Trucos para la vida - Tarjetas de preguntas guía](#)

 [Tarjetas de pruebas](#)

METODOLOGÍA 12: Búsqueda fotográfica (versión FutureMe)**Breve descripción:**

Misión fotográfica – FutureMe es una metodología participativa y creativa basada en la fotografía y la narración visual. Las participantes utilizan imágenes para expresar sus visiones personales y colectivas del futuro, conectando la imaginación, la reflexión crítica y el compromiso cívico. A través de la fotografía, la edición, la reflexión y el diálogo en grupo, las personas jóvenes exploran en qué tipo de mundo quieren vivir y cómo pueden contribuir activamente a darle forma.

La metodología se basa en el aprendizaje experiencial, la alfabetización visual y el diálogo reflexivo (marco Photovoice & SHOWeD), lo que permite a las participantes articular ideas complejas sobre la sostenibilidad, la transformación digital, la resiliencia y la ciudadanía global.

Metas y objetivos:

- Animar a las personas jóvenes a imaginar y articular futuros positivos basados en valores.
- Fortalecer el pensamiento crítico y la autorreflexión a través de la narración visual.
- Desarrollar habilidades creativas, digitales y de comunicación.
- Fomentar el compromiso cívico y el sentido de la agencia en la configuración del futuro.
- Apoyar la expresión emocional, la resiliencia y el aprendizaje entre iguales.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Autoconciencia (personal y social) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo ✓ Alfabetización tecnológica/digital ✓ Compromiso cívico ✓ Iniciativa y toma de decisiones |
|--|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación**Materiales:**

- Teléfonos inteligentes o cámaras
- Aplicación de edición de fotos (por ejemplo, Polish)
- Proyector o pantalla (opcional)
- Preguntas de reflexión de SHOWeD impresas
- Notas adhesivas, bolígrafos, papel

Espacio:

- Sala interior para la reflexión y el intercambio
- Espacio exterior o flexible para fotografía
- Opcional: pared o espacio digital para exposición

Duración:

70-90 minutos

Descripción paso a paso:**1. Introducción y contextualización (15 minutos)**

- Presenta el concepto FutureMe y la idea de la fotografía como herramienta para contar historias y reflexionar sobre la sociedad.
- Explica que no hay fotos «correctas» o «incorrectas»: lo importante es el significado y la intención.
- Presenta brevemente las pautas éticas: consentimiento, respeto, no tomar fotos de personas sin su permiso.

2. Elegir un tema (10 minutos)

- Agruparlos en equipos de 3 a 5 personas.
- Cada grupo elige uno de los siguientes 4 temas relacionados con el proyecto FutureMe:
 - **Política ecológica: Muéstranos el futuro de la política ecológica en el mundo de FutureMe.** Captura tu visión en una foto que represente cómo viviremos de forma sostenible, protegeremos la naturaleza y cuidaremos nuestro planeta.
 - **Futuro digital: Muéstranos el futuro de la transformación digital en el mundo de FutureMe.** Usa tu creatividad para expresar cómo las personas se conectarán, crearán, aprenderán y crecerán a través de herramientas digitales, de una manera inclusiva, innovadora y empoderadora.
 - **Resiliencia futura: Muéstranos el futuro de la resiliencia y el bienestar en el mundo de FutureMe.** Captura tu visión de un futuro en el que la fortaleza emocional, la adaptabilidad y el apoyo de la comunidad nos ayuden a ser más fuertes.
 - **Ciudadanía global: Muéstranos el futuro de la conexión global y la ciudadanía activa en el mundo de FutureMe.** A través de tu foto, muestra cómo personas de diferentes culturas trabajan juntas, se apoyan mutuamente y dan forma a un futuro mejor para todos.

3. Captura el momento (15 minutos)

- Las participantes toman fotos que expresan su interpretación del tema elegido. Deben pensar en cómo su imagen puede contar una historia sobre el futuro, utilizando la composición, la iluminación y la perspectiva (véanse los consejos de **Upraise-Photovoice**, que incluyen el encuadre, el contraste, la narración y la conexión emocional).

4. Perfecciona las fotos (10 minutos)

- Después de capturar sus fotos, las participantes utilizan herramientas de edición para mejorar sus imágenes. Esto puede incluir ajustar el brillo, el contraste, el balance de color y añadir filtros creativos para que coincidan con el tono de su mensaje.

5. Reflexionar y compartir (20 minutos)

- Las participantes comparten sus imágenes finales en grupo, explicando la historia detrás de su foto y cómo se relaciona con el tema FutureMe que han elegido. Utiliza el **marco SHOWeD** para guiar esta reflexión:

- o ¿Qué **ves** aquí?
- o ¿Qué está **sucediendo** realmente aquí?
- o ¿Cómo se relaciona esto con **nuestras** vidas?
- o ¿**Por qué existe** esta situación?
- o ¿Qué podemos **hacer** al respecto?

6. Exposición (20 minutos, opcional)

- Opcionalmente, crea una galería virtual o física para mostrar las imágenes e invita a otros grupos, miembros de la comunidad o incluso responsables políticos a participar en las visiones del futuro de las participantes.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- **Elige un enfoque claro:** elige un tema que represente claramente el tema elegido (por ejemplo, política ecológica, futuro digital, resiliencia o conexiones globales). Piensa en lo que quiere que su foto diga sobre el futuro.
- **Cuenta una historia con contexto:** utiliza objetos, colores y fondos que añadan significado a su imagen. Por ejemplo, un árbol en un entorno urbano puede simbolizar el equilibrio entre la naturaleza y la tecnología.
- **Juega con la luz y las sombras:** Utiliza la luz natural o artificial de forma creativa para resaltar el tema o crear contraste. La luz de la mañana y de la tarde suelen añadir calidez y profundidad.
- **Captura pequeños detalles:** a veces, un solo detalle pequeño puede capturar la esencia de una gran idea. Por ejemplo, la pantalla rota de un teléfono puede simbolizar la resiliencia en tiempos difíciles.
- **Experimenta con ángulos y perspectivas:** no te limites a tomar fotos a la altura de los ojos. Intenta mirar hacia arriba, hacia abajo o desde un lado para crear una toma más interesante y significativa.
- **Mantén la autenticidad:** captura momentos reales y evita las fotos demasiado preparadas. La autenticidad hace que tu mensaje sea más impactante.
- **Utiliza Polish para los toques finales:** mejora tus imágenes con Polish, ajustando el brillo, el contraste y los colores para que se adapten al estado de ánimo que deseas transmitir.
- **Reflexiona y comparte:** piensa en lo que representa tu foto y cómo se relaciona con el futuro que imaginas. Utiliza el método SHOWeD para una reflexión más profunda.
- **Otorga puntos e insignias:** convierte la experiencia en un juego otorgando puntos o insignias por la creatividad, la persistencia y el impacto, reforzando la importancia del aprendizaje continuo:
 - o Creatividad: por tu enfoque original e imaginativo del futuro.
 - o Profesionalidad: por mostrar tu habilidad, destreza y atención al detalle.
 - o Inspiración: por crear una foto que motive y suscite nuevas ideas o acciones.

Evaluación del impacto de esta metodología:

- Preguntas breves de reflexión (orales o escritas):
 - «Me siento más capaz de imaginar mi futuro».
 - «Puedo expresar ideas complejas a través de imágenes».
- Artefactos: una foto + reflexión por participante.
- Ideas de la discusión en grupo y comentarios de los compañeros.

Material adjunto

 [Reflexión fotográfica - Método Showed](#)

 [Tarjetas con temas del futuro](#)

 [Insignias de la búsqueda fotográfica](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Fiabilidad, autogestión,
autoeficacia y atención
al detalle

MÓDULO 6

MÓDULO 6: Fiabilidad, autogestión, autoeficacia y atención al detalle

PARTE A: **Comprender la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle en el trabajo con jóvenes**

¿Por qué son importantes la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle para el futuro?

El trabajo con juventud consiste en generar confianza, crear espacios seguros y apoyar a las personas jóvenes para que se conviertan en adultos seguros y capaces. Para hacerlo bien, las personas que trabajan con jóvenes necesitan algo más que conocimientos y pasión: necesitan sólidas habilidades personales. Cuatro de las más importantes son la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle. No se trata solo de «habilidades laborales», y mucho más que «trabajar más duro». Se trata de trabajar de forma más inteligente, ser constante y mostrar a las personas jóvenes que las pequeñas acciones cotidianas (ser fiable, gestionarse a uno mismo, crear en uno mismo y prestar atención) pueden suponer grandes cambios en la vida. También influyen en cómo construimos relaciones, cómo afrontamos los retos y cómo modelamos el comportamiento de las personas jóvenes. Juntas, forman un conjunto de herramientas prácticas que hacen que tu trabajo sea

más eficaz, inteligente y sostenible. Te ayudarán a mantenerte resiliente y a tener éxito a largo plazo.

Definiciones en pocas palabras

La fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle son cuatro conjuntos de habilidades interrelacionadas:

- **La fiabilidad** significa que las personas pueden contar contigo. Cumple sus promesas, hace lo que dice, llega a tiempo y ofrece una calidad constante. La fiabilidad tiene que ver con la honradez, la honestidad, la puntualidad y la responsabilidad.
- **La autogestión** es la capacidad de controlar tu tiempo, energía, emociones y comportamiento para que puedas cumplir tus objetivos, tareas y responsabilidades. Incluye la planificación, la organización, la gestión del estrés y la adaptabilidad.
- **La autoeficacia** es la creencia en tu propia capacidad para actuar, resolver problemas y marcar la diferencia. Te ayuda a ser persistente, a recuperarte de los reveses y a tomar la iniciativa.
- **La atención al detalle** es la disciplina de ser cuidadoso, preciso y minucioso. Significa fijarse en cosas pequeñas pero importantes, revisar dos veces el trabajo y mostrar profesionalidad y cuidado en todo lo que se hace.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Para las personas que trabajan con juventud, estas competencias son esenciales para mantener la coherencia, el equilibrio y la credibilidad en su práctica. Al reforzarlas en su propio trabajo, pueden demostrar que:

- La fiabilidad genera confianza en las personas jóvenes que pueden haber sido decepcionadas anteriormente. La coherencia crea seguridad y fortalece las relaciones.
- La autogestión mantiene a las personas que trabajan con jóvenes equilibradas, centradas y saludables. Previene el agotamiento y nos ayuda a afrontar situaciones exigentes y emocionales.
- La autoeficacia da a las personas que trabajan con juventud la motivación para seguir adelante incluso cuando el progreso es lento, e inspira a las personas jóvenes a creer en sí mismas.
- La atención al detalle garantiza la seguridad, la equidad y la calidad. En el trabajo con jóvenes, los pequeños descuidos pueden causar daño, mientras que el cuidado y la precisión muestran respeto y compromiso.

Como profesionales de juventud, somos modelos a seguir. La forma en que practicamos estas habilidades en la vida diaria a menudo enseña más que lo que decimos en los talleres.

Impacto de las habilidades en las personas que trabajan con jóvenes y las organizaciones

- Mayor confianza y credibilidad ante las personas jóvenes, las familias y los socios.
- Menor riesgo de agotamiento gracias a una mejor autogestión.
- Mayor calidad de los programas gracias a una ejecución fiable y a la atención prestada a la protección.
- Trabajo en equipo y colaboración más eficaces, basados en la profesionalidad y la responsabilidad.
- Cultura organizativa que valora la coherencia, la resiliencia y el cuidado.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, estas habilidades son la base de la empleabilidad, la resiliencia y la independencia:

- La fiabilidad los prepara para tener éxito en la educación, la formación y el trabajo, donde se valora mucho ser confiable y coherente.
- La autogestión les ayuda a lidiar con los plazos, el estrés y las expectativas cambiantes.
- La autoeficacia les da la confianza de que sus acciones importan, animándoles a fijarse metas y seguir adelante a pesar de los contratiempos.
- La atención al detalle hace que su trabajo sea más profesional y les ayuda a evitar errores que pueden costarles la confianza o oportunidades.

Impacto de las habilidades en las personas jóvenes

- Mayor confianza y resiliencia a la hora de afrontar retos.
- Mejor rendimiento académico y laboral gracias a la constancia y el cuidado.
- Relaciones más sólidas con sus compañeros, su familia y sus futuros colegas.
- Mayor empleabilidad y preparación para la vida adulta.

En resumen, estas habilidades preparan a las personas jóvenes para prosperar en entornos inciertos, complejos y rápidamente cambiantes ([los llamados mundos VUCA y BANI](#)).

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo juvenil puede convertir estas cuatro competencias en una práctica diaria mediante la creación de **entornos estructurados y de apoyo** en los que la constancia, la responsabilidad y la calidad sean visibles y se recompensen. Las actividades pueden adoptar muchas formas:

- **Sistemas de responsabilidad compartida** (rotación de funciones como cronometrador, responsable de logística, tomador de notas) que hacen tangible la fiabilidad y generan confianza.
- **Rituales de planificación y revisión** (reuniones iniciales, retrospectivas al final del día, «qué ha ido bien/qué hay que mejorar») que entrenan la autogestión y la autoeficacia.
- **Rutinas de calidad** (listas de verificación, plantillas, doble verificación, revisiones por pares) que normalizan la atención al detalle y reducen los errores evitables.
- **Escaleras de progreso** (dividir los grandes objetivos en pasos, celebrar las pequeñas victorias) que refuerzan la persistencia y la confianza en las propias capacidades.
- **Espacios de práctica de bajo riesgo** (simulaciones, miniproyectos) donde las personas jóvenes pueden probar, ajustar y volver a probar, lo que les permite desarrollar confianza y coherencia.

A través de estos enfoques, el trabajo con jóvenes no solo *enseña* la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle, sino que **permite a las personas jóvenes practicarlas**, ver su impacto en el grupo e interiorizarlas como hábitos.

Cómo abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención al detalle

Hablar de estas habilidades funciona mejor cuando se relacionan con momentos cotidianos y ejemplos sencillos y concretos. Las personas que trabajan con juventud pueden explicar que:

- **La fiabilidad** consiste en ser alguien en quien los demás pueden confiar: cumplir las promesas, llegar a tiempo y cumplir lo que se ha dicho que se haría.

Ejemplo cotidiano: llevar los materiales acordados a una sesión o entregar una tarea exactamente en la fecha prevista.

- **La autogestión** significa organizar el tiempo, la energía y las emociones para poder alcanzar los objetivos sin agotarse.

Ejemplo cotidiano: planificar una semana de estudio con descansos, utilizar una lista de tareas y ceñirse a bloques de tiempo realistas.

- **La autoeficacia** es creer que «puedo resolver esto», confiar en que tus acciones influyen en los resultados y que el esfuerzo conduce al progreso.

Ejemplo cotidiano: dividir una tarea difícil en pasos e intentar una estrategia diferente cuando la primera no funciona.

- **La atención al detalle** es preocuparse por la calidad: comprobar las pequeñas cosas que protegen las grandes (seguridad, equidad, confianza).

Ejemplo cotidiano: revisar un formulario antes de enviarlo, corregir un mensaje o contar dos veces los billetes en un viaje.

Basá estas explicaciones en situaciones de la vida real, como proyectos grupales que fracasan porque las tareas no estaban claras, no se cumplió un plazo y se perdió una oportunidad, o se detectó un pequeño error que evitó un problema mayor, para que los conceptos se sientan relevantes y factibles.

Consejos y trucos prácticos para entrenar estas habilidades en la vida real

El desarrollo de este conjunto de competencias requiere práctica, visibilidad y retroalimentación rápida. Algunas estrategias útiles son:

- **Hacer visibles las normas:** acordar una «definición de terminado» clara (plazo, formato, controles de calidad). Publicarla y utilizarla de forma coherente.
- **Utilizar microcompromisos:** pedir promesas pequeñas con fecha límite («Compartiré el borrador antes de las 16:00»). Hacer un seguimiento de ellas en un sencillo tablero.
- **Planificar en bloques:** enseñar bloques de concentración de 25 a 45 minutos con breves descansos; programar las horas de inicio, no solo las fechas de entrega.
- **Divide las tareas grandes:** divide los objetivos en 5-7 pasos; márkuelos para generar impulso y autoeficacia.
- **Control de calidad en dos pasos:** autocontrol con una lista de verificación y, a continuación, una revisión por pares de 2 minutos antes de enviarlo.
- **Mapeo de energía:** Realiza las tareas exigentes en los momentos de mayor energía; reserva las tareas administrativas para los momentos de menor energía.
- **Planes de afrontamiento «si... entonces»:** «Si me quedo atascado, entonces... «Preguntaré a un compañero / consultaré la plantilla / haré un descanso de 5 minutos»».
- **Elogios por el proceso:** Reconoce los comportamientos que generan fiabilidad («Has utilizado la lista de verificación y has cumplido con el tiempo que te habías fijado»).
- **Tableros de progreso públicos:** utiliza un tablero en la pared o un documento compartido para mostrar las tareas, los responsables y los estados: responsabilidad sin culpar a nadie.
- **Revisiones semanales (15-20 minutos):** ¿Qué se ha entregado? ¿Qué se ha descuidado y por qué? ¿Qué medidas de seguridad

evitarán que se repita? ¿Cuáles son las tres prioridades para la próxima semana?

- **Momentos de enseñanza entre compañeros:** Rota los roles (cronometrador, verificador de calidad, tomador de notas) para que todos practiquen cada habilidad.
- **Plantillas y listas de verificación:** Proporciona notas de reuniones, listas de empaquetado, comprobaciones de riesgos y formatos de envío para estandarizar la calidad.

Por encima de todo, no las presente como «reglas» rígidas. Preséntelas como **herramientas para la independencia, la confianza y las oportunidades:** pequeñas acciones constantes → confianza; confianza → responsabilidad; responsabilidad → más oportunidades de crecer.

Conexiones con otras habilidades

Según el Marco de Competencias Futuras, no se trata solo de habilidades sociales, sino de habilidades clave de liderazgo y transformación en todos los sectores. Sea cual sea el entorno en el que trabajes o vivas, la inconsistencia se castiga. Las personas que poseen estas habilidades generan confianza, lo que desempeña un papel clave cuando la volatilidad y la ambigüedad dificultan la coordinación. Y según los modelos VUCA-World y BANÍ, las personas fiables y detallistas reducen el riesgo de ejecución, el estrés y la sobrecarga cognitiva.

Estas cuatro habilidades están estrechamente relacionadas con otras competencias de FutureMe:

- La fiabilidad se relaciona con la integridad, la responsabilidad y el liderazgo.
- La autogestión favorece la gestión del tiempo, la adaptabilidad y la regulación emocional.

- La autoeficacia se conecta con la resolución de problemas, la iniciativa y la mentalidad de crecimiento.
- La atención al detalle favorece la precisión, la exactitud y el seguimiento.

Fuentes y lecturas adicionales

Artículos, libros y marcos

- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: el ejercicio del control*. Nueva York: Freeman. Resumen en Wikipedia: [Autoeficacia \(libro\) - Wikipedia](#)
- Portafolio de trabajo juvenil del Consejo de Europa (fiabilidad, autogestión, atención al detalle en el trabajo juvenil)

<https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio>
- ExamplesWeb: Ejemplos de habilidades de fiabilidad para el éxito, [Ejemplos de habilidades de fiabilidad para el éxito](#)
- MegaInterview: *10 habilidades de fiabilidad y cómo desarrollarlas* (2025)
<https://megainterview.com/reliability-skills>
- Schwarzer, R. y Jerusalem, M. (1995). *Escala de autoeficacia generalizada (GSE)*

PARTE B**Metodologías para explorar la fiabilidad, la autogestión, la autoeficacia y la atención a los detalles con las personas jóvenes****Cómo desarrollar y entrenar estas habilidades: Introducción general y consejos**

Desarrollar este conjunto de habilidades esenciales no solo consiste en trabajar más duro, sino en trabajar de forma más inteligente, ser constante y generar confianza en uno mismo y en los demás. Las siguientes estrategias prácticas pueden ayudarte a reforzar competencias clave como la **fiabilidad**, la **autogestión**, la **autoeficacia** y la **atención a los detalles**.

Cultiva la mentalidad adecuada

- **Autorreflexión:** Evalúa regularmente tus hábitos y tu rendimiento. ¿Cumples con los plazos? ¿Cumples con tus compromisos? ¿Eres honesto sobre tu progreso?
- **Adopta una mentalidad de crecimiento:** considera los retos y los cambios como oportunidades para aprender y mejorar.
- **Aprende de los errores:** acepta los contratiempos sin juzgarte a ti mismo. Reflexiona sobre lo que ha sucedido y cómo puedes hacerlo mejor la próxima vez.
- **Asume la responsabilidad:** asume tus responsabilidades y resultados. Admite los errores, comunica los retos y toma medidas correctivas cuando sea necesario.
- **Estate presente:** A veces, solo hay que estar presente y disponible para las personas, y escucharlas; en la mayoría de los casos, no se

necesita nada más. Y, sobre todo, estate presente cuando las personas realmente lo necesiten.

Establece objetivos claros y planifica de forma eficaz

- **Define objetivos y plazos realistas:** divide las tareas en pasos más pequeños y manejables con plazos claros.
- **Utiliza herramientas organizativas:** utiliza calendarios, gestores de tareas digitales o tableros de proyectos para llevar un seguimiento de tus compromisos.
- **Prioriza con prudencia:** céntrate primero en las tareas de gran impacto y con plazos ajustados.

Supervise el progreso y garantice la calidad

- **Realiza un seguimiento de su progreso:** utiliza indicadores visuales de progreso o registros para mantener la motivación y la responsabilidad.
- **Revisa su trabajo dos veces:** adquiere el hábito de revisar antes de enviar para detectar errores y garantizar la claridad.
- **Utiliza listas de verificación y plantillas:** estandariza los procesos para evitar pasos omitidos y garantizar resultados consistentes.
- **Presta atención a los detalles:** mantén la concentración en los puntos más delicados de cada tarea, especialmente en trabajos en los que la precisión es fundamental.

Crea hábitos y rutinas coherentes

- **Establece rutinas diarias y semanales:** crea una estructura en tus jornadas laborales para favorecer la concentración y la fiabilidad.
- **Incorpora técnicas de gestión del tiempo:** utiliza estrategias como el bloqueo de tiempo o la técnica Pomodoro para mantener la productividad.
- **Evita las distracciones:** minimiza las interrupciones durante el trabajo que requiere concentración. Silencia

las notificaciones o crea un espacio de trabajo libre de distracciones.

- **Di «no» cuando sea necesario:** aprende a rechazar tareas que no sean esenciales o a delegarlas cuando sea apropiado para proteger tu tiempo y tu energía.

Mejora la comunicación y la colaboración.

- **Sé honesto/a:** cuanto más honesto/a seas con las demás, más confiarán en ti y más cómodos se sentirán al contar contigo.
- **Comunícate con claridad y rapidez:** utiliza un lenguaje conciso y profesional. Mantén informadas a las partes relevantes.
- **Responde a tiempo:** Responde rápidamente a los correos electrónicos y mensajes para mantener un flujo de trabajo fluido y respetar el tiempo de los demás.
- **Escucha activamente:** Muestra un interés genuino por las opiniones de los demás durante las reuniones o debates.
- **Pide opiniones:** Mantén una actitud abierta ante las opiniones de los demás y utilízalas para mejorar tu rendimiento y tu comunicación.

Refuerza tu conducta profesional.

- Asume solo compromisos y promesas que puedas cumplir y, a continuación, **cumple con ellos:** ya sean pequeños o grandes, haz lo que dijiste que harías, a tiempo y lo mejor que puedas.
- **Sé puntual:** llega a tiempo a las reuniones y comienza siempre su jornada laboral a la hora prevista. Si es necesario, pon alarmas y recordatorios.
- **Mantén la integridad:** cultiva honestidad, transparencia y ética en tus decisiones e interacciones, incluso cuando nadie te esté observando.
- **Mantén la adaptabilidad:** ajusta los planes con calma cuando cambien las circunstancias. Busca soluciones

en lugar de quedarte estancado en el problema.

- **Sé un modelo a seguir:** marca la pauta en cuanto a fiabilidad, profesionalidad y responsabilidad en tu equipo o lugar de trabajo.

Algunos ejercicios para entrenar estas habilidades

A continuación se ofrecen algunas ideas de ejercicios y actividades para entrenar estas habilidades con las personas jóvenes:

Fiabilidad

Círculo de confianza: Cada participante hace una pequeña promesa al grupo (por ejemplo, traer un objeto al día siguiente, compartir una cita positiva) y la cumple. Después, se reflexiona sobre cómo se siente uno cuando se cumplen o se incumplen las promesas.

Autogestión

Ejercicio del tarro del tiempo: Entrega a las participantes «piedras grandes» (objetivos importantes), «guijarros» (tareas más pequeñas) y «arena» (distracciones). Deje que llenen un tarro para ver cómo funciona la priorización.

Autoeficacia

Historias de éxito: Pide a las participantes que recuerden un momento en el que superaron un reto. Reflexionen sobre qué fortalezas les ayudaron y cómo pueden volver a utilizarlas.

Escalera de retos: Divide un objetivo grande en pasos más pequeños. Celebra cada paso que se logre.

Atención al detalle

Encuentra las diferencias: utiliza imágenes, textos breves o juegos de rol en los que las participantes tengan que encontrar errores o cambios

pequeños pero importantes. Reflexiona sobre por qué los detalles son importantes.

Juego de observación: Después de un breve paseo o una actividad en grupo,

pide a las personas jóvenes que escriban todos los detalles que hayan observado. Comenta cómo prestar atención influye en la conciencia y el cuidado.

METODOLOGÍA 13: Predicar con el ejemplo: practicar la fiabilidad en la formación

Breve descripción:

En este ejercicio, las participantes reflexionan sobre lo que hace que una persona sea fiable, definen juntas lo que se necesita para crear un ambiente de formación satisfactorio y, a continuación, asumen la responsabilidad de tareas específicas que garantizan el éxito del grupo. Cada participante se hace responsable de su tarea a lo largo de la formación, experimentando de primera mano lo que significa ser fiable (y no fiable) dentro de una comunidad de aprendizaje.

Metas y objetivos:

- Concienciar sobre la fiabilidad como habilidad profesional y personal.
- Permitir a las personas que trabajan con juventud practicar la fiabilidad de forma real y lúdica durante la formación.
- Destacar el papel de las personas que trabajan con jóvenes como modelos a seguir para las personas jóvenes.
- Mostrar cómo la fiabilidad influye en la confianza, el ambiente y la eficacia del grupo.
- Explorar las consecuencias de la falta de fiabilidad en un entorno seguro.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| ✓ Fiabilidad | ✓ Escucha activa |
| ✓ Autogestión | ✓ Liderazgo e influencia social |
| ✓ Comprensión interpersonal | ✓ Iniciativa y toma de decisiones |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- **Materiales:** Papel para rotafolio, rotuladores, notas adhesivas, cinta adhesiva.
- **Requisitos de la sala:**
 - Interior o exterior (dependiendo del tiempo, pero se recomienda interior para el uso del rotafolio).
 - Espacio suficiente para que el grupo pueda debatir en círculo y moverse alrededor de los rotafolios.
 - Para la formación virtual: pizarra online (Miro, MURAL, Jamboard o documento compartido) + salas de descanso.
- **Tamaño del grupo:** Funciona bien con entre 8 y 25 participantes. Para grupos más pequeños (<8), las participantes pueden realizar más de una tarea. Para grupos más grandes (>25), algunas tareas se pueden asignar por parejas.
- **Preparación:**
 - Prepara rotafolios con los siguientes encabezados: *Criterios de una persona fiable*, *Lo que necesitamos para una formación exitosa*, *Nuestras tareas y responsabilidades*, *Reglas y consecuencias*.
 - Piensa en entre 8 y 12 posibles «tareas de apoyo a la formación» (ejemplos: cronometrador, animador, equipo de limpieza, soporte técnico, recopilador de comentarios, tomador de notas, encargado del ambiente, encargado de la zona de café).

Duración:

- Aproximadamente 60-90 minutos (dependiendo del tamaño del grupo).
- Responsabilidad continua: Las tareas se llevan a cabo **a lo largo de todo el curso de formación.**

Descripción paso a paso:

- 1. Reflexión inicial (5-10 min)**
 - Pregunta a las participantes: «¿Qué hace que una persona sea fiable?».
 - Recopila las palabras clave en un rotafolio.
- 2. Lluvia de ideas en grupo: Criterios de éxito (10-15 min)**
 - Pregunta: «¿Qué necesitamos para tener un buen ambiente y entorno de formación?».
 - Anota las aportaciones en una pizarra (por ejemplo, gestión del tiempo, espacio limpio, participación activa, apoyo técnico).
- 3. Definir tareas concretas (10-15 min)**
 - A partir de la lluvia de ideas, identifica las tareas que pueden realizar las personas.
 - Ejemplos de tareas: controlar el tiempo, preparar la sala, preparar actividades dinamizadoras, documentar los puntos clave, ayudar durante los descansos, llevar un registro de los acuerdos del grupo.
- 4. Asignación de tareas (10 min)**
 - Cada participante elige o se le asigna una tarea.
 - Escribe los nombres claramente junto a cada tarea en el rotafolio.
- 5. Acordar las reglas y las consecuencias (15-20 min)**
 - Discutir en grupo: «¿Qué debería pasar si alguien no cumple con su responsabilidad?».
 - Definir los «castigos» o consecuencias de una manera lúdica pero significativa (por ejemplo, cantar una canción, hacer flexiones, compartir una historia, comprar café para el grupo).
 - Asegúrate de que las consecuencias sean leves, inclusivas y no humillantes.
- 6. Cierre la ronda de preparación (5 min)**
 - Resume: «A partir de ahora, no solo aprenderemos sobre la fiabilidad, sino que la pondremos en práctica. Veamos qué sucede».

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- **Consejos para la facilitación:**
 - Mantén un tono divertido pero coherente: la fiabilidad es importante, pero los castigos nunca deben ser humillantes.
 - Anime a tomarse el ejercicio en serio: solo funciona si las responsabilidades son reales.
 - Sé flexible: si se olvidan tareas, utilízalo como una oportunidad para enseñar, en lugar de como un fracaso.

- **Inclusividad:**

- Asegúrate de que las tareas sean accesibles para todas las participantes (por ejemplo, no asignes una tarea físicamente exigente a alguien con limitaciones de movilidad).
- Permite que las participantes se ofrezcan voluntarias antes de asignar las tareas.

- **Con quién utilizarlo/no utilizarlo:**

- Úsalo con grupos abiertos al aprendizaje experiencial y a la interacción lúdica.
- Evita los grupos en los que las relaciones sean muy frágiles, ya que los castigos podrían crear tensión.

Reflexión (15-20 min, al final del bloque de formación o del curso)

Preguntas clave:

- ¿Cómo te sentiste al tener la responsabilidad del grupo?
- ¿Fue fácil o difícil mantener la fiabilidad durante toda la formación? ¿Por qué?
- ¿Cómo reaccionó el grupo cuando alguien no fue fiable?
- ¿Qué nos enseña esto sobre ser modelos a seguir para las personas jóvenes?
- ¿Cómo podemos utilizar esta experiencia en nuestro trabajo diario con las personas jóvenes?

👉 Para obtener más orientación, consulta el **capítulo «Reflexión»** al final de este manual.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes cumplen las tareas que han elegido a lo largo de la formación.
- Las participantes reflexionan abiertamente sobre su propia fiabilidad durante la sesión de análisis.
- El ambiente del grupo mejora gracias a la responsabilidad compartida.
- Mayor conciencia de la relación entre *hablar de fiabilidad* y *ser fiable*.

Ejemplos de cuándo y cómo verificar:

- Utiliza un «árbol de impacto» al final de la formación: raíces = lo que hemos aprendido, tronco = lo que hemos practicado, ramas = cómo aplicaremos la fiabilidad en nuestro trabajo.
- Recopila breves reflexiones escritas: «Una idea sobre la fiabilidad que me llevo a casa...».

Material adjunto

- 🔗 [Criterios de una persona confiable](#) (palabras clave)
- 🔗 [Lo que necesitamos para una formación exitosa](#) (lista)
- 🔗 [Nuestras tareas y responsabilidades](#)
- 🔗 [Reglas y consecuencias](#) (definidas por el grupo)

METODOLOGÍA 14: «Mi *bullet journal*: organizar la vida, el trabajo y el crecimiento»

Breve descripción:

Este método presenta a las participantes el uso de un *bullet journal* como herramienta práctica para la planificación, la reflexión y la autogestión. Con la ayuda de plantillas preparadas (planificadores diarios, semanales, mensuales y anuales, tableros de visión y hojas de reflexión), las participantes crean su propio sistema personalizado. Practican cómo documentar tareas, establecer objetivos y reflexionar sobre hábitos, al tiempo que exploran los aspectos creativos y conscientes de llevar un diario.

Objetivos:

- Introducir el método del *bullet journal* como una herramienta flexible para la autoorganización y la reflexión.
- Ayudar a las participantes a practicar la gestión del tiempo, la autogestión y la atención al detalle de forma práctica.
- Fomentar la creatividad, la autoexpresión y la visualización de objetivos.
- Animar a las participantes a desarrollar una práctica personal constante que puedan trasladar a su trabajo con las personas jóvenes.
- Este ejercicio combina estructura y creatividad, proporciona a las participantes una herramienta para la autoorganización que les servirá toda la vida y les permite practicar de inmediato habilidades de FutureMe como la autogestión, la atención al detalle y la autoeficacia.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Autoconciencia (personal y social) ✓ Fiabilidad	✓ Autogestión ✓ Atención al detalle ✓ Mindfulness
--	---

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Materiales por participante:
 - o Archivador A4 (una por participante)
 - o Bolígrafo (más bolígrafos o rotuladores de colores opcionales).
 - o Conjunto de plantillas preparadas (registro diario, registro semanal, registro mensual, planificador anual, tablero de visión, «cosas que me gustan/debo evitar/me gustaría copiar» y páginas de descripción del método).
- Requisitos de la sala:
 - o Espacio interior con mesas y sillas.
 - o Ambiente tranquilo y creativo (música de fondo suave opcional).
- Tamaño del grupo: Funciona bien con entre 6 y 25 participantes. Para grupos más pequeños, permita más coaching individual; para grupos más grandes, trabaje con el intercambio entre compañeros.
- Preparación:

- o Imprime las plantillas o prepáralas digitalmente para las participantes en línea.
- o Prepara rotafolios con ejemplos de cómo funciona cada plantilla.
- o Opcionalmente, prepara ejemplos de diarios de notas para inspirar a las participantes.

Duración:

Aproximadamente entre 90 y 120 minutos (dependiendo del tamaño del grupo y la profundidad del intercambio).

Descripción paso a paso:**1. Introducción al método (10-15 min)**

- o Presente la idea del *bullet journal*: en parte agenda, en parte diario, en parte caja de herramientas.
- o Mostrar ejemplos de lo que se puede incluir.

2. Explorar las plantillas (15-20 min)

- o Reparta las plantillas impresas.
- o Explica brevemente cada una: registro diario, registro semanal, planificadores mensuales/anuales, tablero de visión, hojas de reflexión.

3. Primera práctica: diario y semanal (20-25 min)

- o Las participantes crean sus primeras páginas diarias y semanales en sus cuadernos utilizando las plantillas.
- o Anímalas a anotar las tareas, citas u objetivos actuales.

4. Segunda práctica: Herramientas de reflexión (20-25 min)

- o Presenta plantillas creativas/reflexivas: *Cosas que me gustan*, *Cosas que evitar*, *Cosas que copiar/adoptar*, tablero de visualización.
- o Dale tiempo para que rellenen una o dos.

5. Personalización (15 min)

- o Permite a las participantes añadir colores, dibujos o elementos creativos.
- o Haz hincapié en lo siguiente: «Esta es tu herramienta, hazla tuya».

6. Intercambio entre compañeros (10-15 min)

- o En parejas o en pequeños grupos, las participantes comparten una página que hayan creado.
- o Intercambian ideas para adaptarla a su propia práctica.

7. Resumen (5 min)

- o Destaca cómo el diario de notas se relaciona con la fiabilidad, la autogestión y la autoeficacia.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Consejos para la facilitación:
 - o Haz hincapié en la flexibilidad: no hay una forma «incorrecta» de llevar un diario de notas.
 - o Fomenta tanto los usos estructurados (planificadores) como los creativos (tablero de visión, reflexiones).

- o Utiliza materiales sencillos, no compliques demasiado con demasiados elementos decorativos, a menos que las participantes lo deseen.
- Inclusividad:
 - o Destaca que el método funciona para todos, independientemente de sus habilidades para dibujar o escribir.
 - o Para las participantes con dificultades para escribir, permite el uso de símbolos, colores o pegatinas en lugar de palabras.
 - o En entornos virtuales, sugiera diarios digitales (por ejemplo, OneNote, Notion, GoodNotes).
- Con quién utilizarlo/no utilizarlo:
 - o Muy adecuado para profesionales de juventud, jóvenes o grupos centrados en la autogestión.
 - o Menos adecuado si las participantes se resisten mucho a la escritura reflexiva o tienen habilidades de lectoescritura muy limitadas (adaptar con más elementos visuales).

Reflexión (15-20 min)

Preguntas clave:

- ¿Cómo te sentiste al organizar tus pensamientos y tareas de esta manera?
- ¿Qué plantillas te han gustado más y por qué?
- ¿Cómo puede ayudarte esta herramienta en tu vida personal y profesional?
- ¿Cómo podrías adaptar este método para utilizarlo con las personas jóvenes con las que trabajas?

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes crean al menos una plantilla de planificación funcional y una plantilla de reflexión.
- Las participantes informan de una mayor claridad sobre sus tareas u objetivos.
- Las participantes expresan su disposición a seguir utilizando la herramienta más allá de la formación.

Ejemplos de cuándo y cómo verificar:

- Recopilar comentarios al final: «¿Qué página de tu *bullet journal* seguirás utilizando después de esta formación?».
- Al final del curso, revisar los diarios: «¿Qué has añadido o utilizado desde que empezamos?».
- Utiliza el «Árbol del impacto»: raíces = métodos aprendidos, tronco = lo que ya he aplicado, ramas = adónde lo llevaré.

Material adjunto



[El Bullet Journal de Future Me](#)



[Instrucciones para mi propio bullet journal](#)

METODOLOGÍA 15: Mantenerse al día en el mundo digital: uso de herramientas para tareas y autogestión

Breve descripción:

En este método, las participantes aprenden a utilizar herramientas digitales de autogestión y seguimiento de tareas, como Trello, Todoist o Monday.com. Exploran funciones como la creación de tareas, los plazos, los recordatorios y los tableros de colaboración. La sesión es práctica: las participantes crean su propio espacio de trabajo digital, prueban las funciones básicas y reflexionan sobre cómo estas herramientas pueden favorecer la fiabilidad, la autogestión y el trabajo en equipo en el ámbito del trabajo con juventud y en la vida cotidiana.

Metas y objetivos:

- Introducir las herramientas digitales de gestión de tareas y su potencial para el uso personal y profesional.
- Formar a las participantes en **las funciones básicas** (creación de tareas, establecimiento de plazos, categorización, colaboración).
- Vincular las herramientas con las habilidades de FutureMe: **fiabilidad, autogestión, autoeficacia y atención al detalle**.
- Animar a las participantes a identificar la **herramienta que mejor se adapta a su propio estilo**.
- Reflexionar sobre cómo transferir estas herramientas al trabajo con jóvenes y a proyectos de trabajo juvenil.
- Las participantes no solo **practican la autogestión en línea**, sino que también **experimentan la fiabilidad y la colaboración en acción**, al tiempo que aprenden herramientas que pueden apoyar directamente su función como profesionales de juventud.

Este ejercicio combina la alfabetización digital con las habilidades de FutureMe.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------|
| ✓ Autoconciencia (personal y social) | ✓ Autogestión |
| ✓ Alfabetización tecnológica/digital | ✓ Atención al detalle |
| ✓ Fiabilidad | |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Materiales por participante:

- Teléfono inteligente, ordenador portátil o tableta
- Acceso a Internet.
- Cuentas gratuitas creadas en una de las herramientas elegidas (Trello, Todoist, Monday.com o Asana).

Preparación del formador:

- Elige una herramienta como **herramienta principal de demostración** (por ejemplo, Trello para tableros visuales o Todoist por su simplicidad).
- Prepara un **tablero/lista de proyecto de muestra** (por ejemplo, la planificación de un evento juvenil) para demostrar las funciones.

- Crea una hoja de resumen con opciones digitales y una **hoja de referencia** con capturas de pantalla de las funciones básicas (añadir tareas, plazos, asignar responsabilidades).

Requisitos de la sala:

- Espacio interior con mesas, sillas y conexión a Internet fiable.
- Proyector/pantalla para mostrar una demostración en directo.
- Para sesiones en línea: las participantes deben compartir pantallas, los formadores deben poder presentar la navegación por la herramienta.

Tamaño del grupo: lo ideal es entre 6 y 20 participantes (suficientes para las tareas de colaboración).

Duración:

Aproximadamente **90 minutos** (se puede ampliar a 2 horas si se incluyen tareas de colaboración).

Descripción paso a paso:

1. Introducción a las herramientas digitales (10 min)

- Presentar por qué las herramientas de autogestión son importantes en la vida cotidiana y en el trabajo con jóvenes.
- Mostrar ejemplos: Trello = tableros y visión general visual; Todoist = listas de tareas; Monday.com = proyectos en equipo.

2. Demostración en directo por parte de la persona que facilita (15-20 min)

- Mostrar la herramienta principal paso a paso (compartir pantalla o proyector).
- Demostrar: crear un proyecto, añadir tareas, establecer plazos, etiquetar tareas, marcarlas como completadas.
- Utiliza un ejemplo con el que se pueda identificar (planificar un campamento juvenil, organizar una sesión de formación).

3. Configuración individual (15 min)

- Las participantes crean su propia cuenta gratuita.
- Configurar un proyecto personal (por ejemplo, «Mi plan semanal») con al menos 5 tareas.

4. Ejercicio práctico: proyecto colaborativo (20-25 min)

- En pequeños grupos, las participantes crean un tablero de proyectos compartido.
- Ejemplo de tarea: «Organizar un viaje en grupo» o «Planificar un taller para jóvenes».
- Cada persona recibe un rol (responsable de una subtarea).
- Los grupos asignan plazos, comentarios y realizan un seguimiento del progreso en tiempo real.

5. Reflexión y transferencia (15 min)

- Debate: ¿Qué herramienta te parece más intuitiva? ¿Qué características son más útiles para la fiabilidad y la autogestión?
- Explorar: ¿Cómo se puede utilizar esto con las personas jóvenes en proyectos de trabajo juvenil?

6. Resumen (5-10 min)

- Resumen: las herramientas digitales facilitan la planificación, la comunicación, la fiabilidad y la atención al detalle.
- Anima a seguir utilizándolas comprometiéndose a utilizar una herramienta durante al menos dos semanas después de la formación.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Consejos para la facilitación:

- Mantén la sencillez: no abrumes con demasiadas funciones a la vez. Comienza con lo básico.
- Muestra ejemplos prácticos relacionados con la vida real de las participantes (por ejemplo, eventos juveniles, rutinas semanales).
- Prepárate para problemas técnicos (por ejemplo, participantes con dificultades para iniciar sesión).

Inclusividad:

- Es posible que algunas participantes no tengan tantos conocimientos tecnológicos. Empareja a estas participantes con otras más experimentadas para que se apoyen mutuamente.
- Haz hincapié en que no todas las herramientas son adecuadas para todo el mundo; fomenta la exploración.
- Para las participantes con acceso digital limitado, muestre alternativas sin conexión (agendas, diarios de notas).

Con quién utilizarlo/no utilizarlo:

- Muy adecuado para profesionales de juventud, jóvenes líderes y jóvenes en proyectos estructurados.
- Menos adecuado para grupos sin acceso fiable a Internet o que prefieren enfoques de baja tecnología.

Reflexión

Posibles preguntas:

- ¿Qué es lo que más te ha gustado de utilizar la herramienta?
- ¿En qué se diferencia de la planificación offline (cuadernos, diarios)?
- ¿Cómo podrían estas herramientas hacerte más fiable en tu vida profesional y personal?
- ¿Te imaginas presentar esta herramienta a las personas jóvenes con los que trabajas? ¿Cómo?

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes pueden crear y gestionar al menos un tablero/lista de proyectos.
- Las participantes utilizan activamente los plazos, las categorías o las funciones de colaboración durante la sesión.
- Las participantes expresan su voluntad de seguir utilizando una herramienta después de la formación.

Ejemplos de verificación:

- Al final: pide a cada participante que comparta su pantalla y muestre el proyecto que ha creado.

- Breve encuesta: «¿Qué probabilidad hay de que continúes utilizando esta herramienta en las próximas 4 semanas?».
- Seguimiento del «Árbol del impacto»: Raíces = herramientas aprendidas, tronco = práctica personal, ramas = compartir con jóvenes/equipos.

Material adjunto

-  [Guía rápida con funciones básicas](#) (imprimible)
-  [Plantilla de proyecto de ejemplo \(Trello\)](#)
-  [Plantilla de proyecto de ejemplo \(Todoist\)](#)
-  [Hoja de reflexión](#)

Herramientas y enlaces para la gestión de tareas

Herramienta	URL
Trello	https://trello.com/
monday.com	https://monday.com/
ClickUp	https://clickup.com/
Todoist	https://todoist.com/
Google Tasks	https://tasks.google.com/
ProProfs Project	https://www.proprofsproject.com/
Microsoft To Do	https://todo.microsoft.com/
Any.do	https://www.any.do/
Sunsama	https://sunsama.com/
Drag App	https://www.dragapp.com/
Plan semanal	https://weekplan.net/

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Resiliencia
tecnológica

MÓDULO 7

MÓDULO 7:

Resiliencia tecnológica: dominar la innovación sin perder la agudeza, con habilidades prácticas y una independencia impulsada por el esfuerzo.

PARTE A

Comprender la resiliencia tecnológica en el trabajo con jóvenes

¿Por qué es importante la resiliencia tecnológica para el futuro?

En un mundo en el que dependemos de la tecnología para casi todo, desde la navegación y las compras hasta la cocina y la comunicación, una pregunta se vuelve cada vez más urgente: *«¿Qué pasa cuando la tecnología falla?»*.

Nuestra creciente dependencia digital ha facilitado la vida y nos ha conectado más, pero también ha dejado a las personas y las comunidades en una situación vulnerable cuando los sistemas fallan. Un corte de electricidad, una batería agotada o un fallo de la red pueden hacernos sentir impotentes y perdidos. Aquí es donde entra en juego la resiliencia tecnológica, una habilidad del futuro que combina las competencias tradicionales offline con la confianza para seguir siendo independientes de la tecnología cuando sea necesario.

Definición en pocas palabras

La **resiliencia tecnológica** se refiere a la **capacidad de navegar, resolver problemas y gestionar retos sin depender por completo de la tecnología**. Se trata de **confianza, adaptabilidad e ingenio**. Aunque suene como un concepto moderno, sus raíces son profundamente tradicionales: la capacidad de **utilizar tus propios conocimientos, creatividad y habilidades** para manejar situaciones de forma independiente.

Algunos ejemplos de habilidades de resiliencia tecnológica son:

- Orientarse con un **mapa, una brújula o un plano de la ciudad** en lugar de una aplicación de navegación o una aplicación en línea.
- Cocinar sin **tutoriales de YouTube** ni recetas en línea.
- Reparar ropa, muebles o herramientas en lugar de sustituirlos.
- Hacer **presentaciones** buenas e interesantes **sin PowerPoint ni proyectores**.
- Identificar **plantas, bayas y setas comestibles** y prepararlas de forma segura.
- Organizar **actividades fuera de línea** y disfrutar del tiempo libre sin pantallas.

Estas habilidades pueden parecer sencillas, incluso anticuadas, pero se están convirtiendo en **habilidades esenciales para el futuro**. En una era de alta conectividad, damos por sentado que siempre tendremos acceso a la tecnología. Pero esta suposición es arriesgada. Ya sea por desastres relacionados con el clima, ciberataques, escasez de energía o disturbios sociales, las crisis inesperadas pueden limitar o eliminar el acceso a las herramientas digitales.

- ¿Qué pasaría si se agotara la batería de tu teléfono mientras viajas?
- ¿Qué pasaría si un corte de electricidad dejara sin conexión a Internet?
- ¿Qué pasaría si un desastre natural cortara el acceso a las cadenas de suministro y a las entregas en línea?

En tales situaciones, las habilidades para resolver problemas sin conexión ya no son un lujo, sino una necesidad. **La resiliencia tecnológica** permite a las personas **seguir siendo funcionales, seguras e independientes**, incluso cuando los sistemas fallan.

Las tendencias mundiales hacen que esta competencia sea cada vez más relevante:

- **Cambio climático** → Los desastres naturales pueden interrumpir los sistemas eléctricos y de comunicaciones.
- **Amenazas a la ciberseguridad** → La infraestructura digital es vulnerable a los ataques.
- **Crisis energéticas y apagones** → La escasez de energía hace que los dispositivos sean poco fiables.
- **Interrupciones en la cadena de suministro** → Es posible que tengamos que depender de **los recursos locales**.

En estos contextos, las personas con **resiliencia tecnológica** están mejor preparadas, no solo para afrontar retos personales, sino también para **apoyar a sus comunidades** cuando se necesita una acción colectiva.

Desde una perspectiva psicológica, **la resiliencia tecnológica** fomenta la **autoeficacia**, es decir, la creencia en la propia capacidad para afrontar los retos de forma independiente. Según el psicólogo Albert Bandura, la autoeficacia es uno de los indicadores más fiables de la resiliencia y el bienestar mental. (Conexión con los módulos 3, 4 y 9. La OCDE, la

UNESCO y el Foro Económico Mundial destacan la adaptabilidad, el pensamiento crítico y la resiliencia como habilidades esenciales para el siglo XXI. La resiliencia tecnológica aúna estas dimensiones de una manera práctica y empoderadora).

Entre los principales beneficios psicológicos se incluyen:

- **Mayor confianza** en las propias capacidades.
- **Menores niveles de estrés** en situaciones de crisis.
- **Mayor adaptabilidad** a la incertidumbre.
- **Mayor creatividad** a la hora de resolver problemas sin recurrir por defecto a soluciones digitales.

Cuando las personas saben que tienen las herramientas y habilidades para actuar incluso sin tecnología, se sienten menos dependientes, menos ansiosas y más empoderadas.

La resiliencia tecnológica no consiste en rechazar la tecnología, sino en una competencia híbrida, en la que se pueden equilibrar las habilidades digitales con la independencia analógica. El futuro requiere competencias híbridas, en las que se sea capaz de utilizar la tecnología de forma eficaz y responsable, pero también sin tecnología (por ejemplo, navegar con GPS y leer un mapa en papel). Se es capaz de cambiar entre ambos mundos con confianza y elegir el mejor enfoque en función de la situación.

A nivel colectivo, la resiliencia tecnológica fomenta **la resiliencia de la comunidad**:

- Las personas con habilidades prácticas fuera de línea pueden ayudar a sus vecinos durante las interrupciones.
- El conocimiento compartido fomenta la cohesión social y la confianza mutua.
- Las competencias offline reducen la dependencia excesiva de sistemas frágiles.

En este sentido, enseñar resiliencia tecnológica no solo tiene que ver con la independencia personal, sino también con la responsabilidad social. El futuro estará marcado por la incertidumbre, la interconexión y los cambios rápidos. Aunque la tecnología seguirá siendo fundamental en nuestras vidas, nuestra dependencia excesiva de ella genera riesgos. La resiliencia tecnológica nos ayuda a estar preparados, seguros y adaptables, lo que permite a las personas y a las comunidades prosperar, incluso cuando la tecnología falla.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Para las personas que trabajan con juventud, la resiliencia tecnológica es una competencia vital en un mundo en el que la tecnología da forma a la mayor parte del aprendizaje, la comunicación y la administración. Al reforzar esta habilidad, pueden:

- **Mantener la fiabilidad y el ingenio en situaciones inesperadas**, continuando con los programas incluso cuando fallan las herramientas digitales o las conexiones.
- **Ser un modelo de adaptabilidad y tranquilidad** para las personas jóvenes, demostrando que la independencia y la creatividad son tan importantes como las habilidades técnicas.
- **Combinar enfoques de aprendizaje en línea y fuera de línea**, garantizando que el trabajo con personas jóvenes siga siendo inclusivo incluso para aquellos con acceso digital limitado.
- **Fomentar la conciencia crítica** sobre la dependencia excesiva de la tecnología, ayudando a las participantes a reconocer cuándo

favorece el aprendizaje y cuándo se convierte en una barrera.

- **Reconstruir la conexión con experiencias prácticas**, fomentando la reflexión, el trabajo en equipo y la presencia consciente en un mundo cada vez más digital.

Para las personas que trabajan con jóvenes, la resiliencia tecnológica también favorece **el bienestar profesional**: reduce el estrés cuando fallan los sistemas, mejora la confianza en la resolución de problemas y refuerza la creencia de que el trabajo eficaz no se limita a las pantallas o las aplicaciones.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, la resiliencia tecnológica tiene que ver con **el equilibrio, la autoeficacia y la adaptabilidad** en un mundo impredecible. Estas habilidades les ayudan a:

- **Mantener la confianza cuando la tecnología falla**, conociendo formas alternativas de navegar, comunicarse o resolver problemas.
- **Desarrollar la resiliencia emocional**, gestionando la frustración, el aburrimiento o la ansiedad durante las desconexiones o los descansos digitales.
- **Desarrollar una independencia práctica**, aprendiendo habilidades cotidianas sin conexión, como cocinar, reparar, navegar o crear con las manos.
- **Fortalecer la concentración y la atención**, participando en actividades que no dependan de notificaciones constantes o de la multitarea.
- **Aumentar la empleabilidad y la creatividad**, ya que los empleadores valoran cada vez más la flexibilidad, la iniciativa y la capacidad de «hacer que las cosas funcionen» más allá de las herramientas digitales.

En un mundo que cambia rápidamente, estas jóvenes no son solo usuarias de la tecnología, sino **innovadoras equilibradas y con los pies en la tierra**, que pueden actuar con eficacia tanto en línea como fuera de línea.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo con jóvenes puede dar vida a la resiliencia tecnológica ofreciendo **un aprendizaje práctico y experiencial** en el que las personas jóvenes experimentan tanto con la tecnología como con la independencia de ella. Las actividades pueden incluir:

- **Desafíos fuera de línea**, como búsquedas por la ciudad o caminatas por la naturaleza, en las que las participantes se orientan utilizando mapas y el trabajo en equipo en lugar de teléfonos.
- **Talleres de bricolaje o reparación**, en los que se enseñan habilidades básicas de manualidades, costura o reparación para promover la sostenibilidad y la autosuficiencia.
- **Sesiones de cocina y creatividad**, en las que se explora cómo preparar comidas, hacer yogur o crear manualidades sin ayuda digital.
- **Experimentos de desintoxicación digital**, en los que las participantes pasan un día sin pantallas y reflexionan sobre sus reacciones emocionales y sus percepciones.
- **Actividades de preparación para emergencias**, como montar kits de supervivencia personales o simular situaciones de corte de electricidad.
- **Diseños de aprendizaje combinado**, que combinan la investigación digital con la ejecución offline, como diseñar un prototipo de aplicación y luego construir una maqueta física.

A través de estas experiencias, el trabajo con juventud ayuda a las personas jóvenes **a recuperar la confianza en sus capacidades**, a apreciar el valor del esfuerzo y las habilidades manuales, y a reconocer que la innovación también se produce fuera de línea.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la resiliencia tecnológica

Hablar de la resiliencia tecnológica resulta interesante cuando se conecta con experiencias reales. Las personas que trabajan con jóvenes pueden explicar que:

- **Ser experto en tecnología** significa comprender y utilizar la tecnología de forma inteligente y eficiente, pero sin depender completamente de ella.
- **La resiliencia** significa ser capaz de afrontar, adaptarse y mantener la calma cuando las cosas no salen según lo previsto.
- En conjunto, **la resiliencia tecnológica** significa *mantener la capacidad y la confianza incluso cuando la tecnología falla*.

No se trata de rechazar la tecnología, sino de **encontrar el equilibrio entre ambos mundos**: el digital y el analógico. Al convertir estas preguntas hipotéticas en debates o simulaciones, las personas jóvenes comprenden rápidamente por qué esta habilidad es importante y comienzan a ver la independencia como una fortaleza.

Consejos y trucos prácticos para entrenar esta habilidad en la vida real.

Para desarrollar una resiliencia tecnológica, se necesitan **experiencias prácticas** que pongan a prueba tanto la adaptabilidad como la confianza. Algunas estrategias eficaces son:

- **Días sin conexión:** programa un «día de desintoxicación digital» en el que las participantes completen todas las tareas sin teléfonos ni ordenadores. Después, reflexiona sobre las emociones, las dificultades y los descubrimientos.
- **Desafíos con mapas y brújulas:** organiza excursiones o visitas a la ciudad utilizando únicamente mapas impresos. Enseña los conceptos básicos de orientación y resolución de problemas sobre la marcha.
- **Talleres de bricolaje y reparación:** crea espacios para aprender habilidades sencillas, como coser, arreglar herramientas, jardinería o carpintería básica, para recuperar la confianza en las habilidades manuales.
- **Cocinar sin pantallas:** Organiza sesiones de cocina utilizando únicamente instrucciones impresas u orales. Debate sobre el trabajo en equipo, la paciencia y la creatividad.
- **Ejercicios de preparación para emergencias:** Pide a las participantes que preparen un «kit de supervivencia sin tecnología» o que planifiquen estrategias de comunicación para cortes de electricidad.
- **Tiempo de creatividad sin conexión:** explora las artes, la escritura de diarios, los juegos de mesa o la narración de historias como alternativas conscientes al entretenimiento digital.
- **Rituales de reflexión:** Después de cada sesión offline, guía a las participantes para que reflexionen: *¿Cómo me sentí sin tecnología?* *¿Qué aprendí sobre mí mismo?*
- **Integración equilibrada:** Anima a las personas jóvenes a combinar métodos en línea y fuera de línea, utilizando herramientas digitales para la investigación, pero ejecutando los proyectos de forma práctica.

Por encima de todo, presenta la resiliencia tecnológica no como un rechazo al progreso, sino como un **superpoder**: la capacidad de mantenerse funcional, creativo y en calma en cualquier circunstancia.

Conexiones con otras habilidades

La resiliencia tecnológica actúa como **punto entre la competencia digital y la resiliencia personal**. Refuerza múltiples habilidades de FutureMe:

- **Fiabilidad y autogestión:** gestionar rutinas y compromisos incluso sin recordatorios digitales.
- **Autoeficacia:** generar confianza a través de la resolución de problemas reales y los logros manuales.
- **Pensamiento crítico y resolución de problemas:** analizar retos, probar estrategias y tomar decisiones con recursos limitados.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** cambiar con fluidez entre contextos online y offline.
- **Regulación emocional y atención plena:** mantener la calma y la concentración cuando los sistemas fallan o surgen distracciones.
- **Colaboración y liderazgo:** fomentar el trabajo en equipo y la responsabilidad compartida en entornos con poca tecnología.

En última instancia, la resiliencia tecnológica favorece un **futuro equilibrado y centrado en el ser humano**, en el que la tecnología empodera a las personas, pero estas siguen siendo capaces, independientes y preparadas para lo que venga después.

PARTE B**Metodologías para explorar la resiliencia tecnológica con jóvenes****Algunos ejemplos de actividades para entrenar la resiliencia tecnológica**

Hay muchas formas de entrenar la resiliencia tecnológica. Aquí tienes algunas ideas:

- Prueba una **desintoxicación digital de 24 horas** para poner a prueba tu resiliencia emocional.
- Organiza una visita guiada por la ciudad o una excursión en la que las participantes solo puedan utilizar un mapa en papel (y una brújula).
- Prepara un **kit de emergencia personal** con elementos esenciales como mapas, baterías externas y recursos offline.
- Haz un campamento de supervivencia.
- Aprende y juega a juegos de cartas y de mesa para realizar actividades divertidas.
- Aprende a jugar al sudoku/worträtsel (¡en una revista, no en el teléfono!). Sesiones de manualidades o creatividad.
- Organiza visitas guiadas para identificar plantas y setas.
- Aprende el arte de la caligrafía.
- Aprende a plantar y macetear plantas/jardinería
- Aprende a hacer mantequilla, yogur y masa madre.
- Aprender a hacer pasta casera.
- Organizar sesiones de cocina, por ejemplo, sobre cómo conservar alimentos, cocinar al aire libre, cómo hacer pasta casera, cómo hacer mantequilla, yogur o masa madre.

- Comparte tus resultados con amigos o compañeros de trabajo para intercambiar consejos sobre cómo mantener la independencia y estar preparado.
- Aprende una nueva habilidad offline cada mes; aquí tienes algunos consejos sobre lo que puedes aprender:
 - Leer un mapa y aprender a usar una brújula
 - Coser un botón o una cremallera
 - Familiarizarse con juegos de mesa, de cartas o en grupo fáciles que no requieran conexión a Internet
 - Cómo preparar una «comida con sobras»
 - Tejer o hacer ganchillo, tejer un jersey o hacer una bufanda a ganchillo
 - Jugar al sudoku/worträtsel (¡en una revista, no en el teléfono!)
 - El arte de la caligrafía
 - Aprender sobre plantas comestibles, bayas y setas
 - Cómo plantar y macetear plantas/jardinería
 - Cómo hacer mantequilla/yogur/masa madre
 - Cómo hacer pasta casera
 - Cómo conservar alimentos o hacer mermelada o sirope
 - Cómo encender una hoguera
 - Cómo encontrar agua potable
 - Cómo construir un refugio
 - Primeros auxilios

En las siguientes páginas encontrarás instrucciones para:

- a. Una búsqueda por la ciudad
- a. Una búsqueda en la cocina
- b. Un kit de emergencia
- c. Una búsqueda de plantas comestibles

METODOLOGÍA 16: Búsqueda del kit de emergencia**Breve descripción:**

Una actividad práctica y reflexiva en la que las personas jóvenes exploran lo que es esencial en situaciones de emergencia y preparan su propio kit de emergencia analógico utilizando la lista de verificación de emergencia de FutureMe. El ejercicio ayuda a las participantes a comprender cómo prepararse para las crisis sin depender de la tecnología, reforzando su capacidad para actuar con confianza cuando fallan los sistemas digitales.

Meta y objetivos:

- Concienciar a las personas jóvenes sobre los suministros de emergencia esenciales y las herramientas analógicas.
- Desarrollar la capacidad de funcionar y tomar decisiones en situaciones en las que no se dispone de tecnología.
- Aumentar la preparación, la adaptabilidad y la autosuficiencia.
- Destacar la importancia de la seguridad, la planificación y la resolución de problemas con calma bajo presión.
- Fortalecer la preparación para el futuro reconociendo las limitaciones de la dependencia digital.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Pensamiento analítico y crítico
- ✓ Pensamiento creativo, innovación

- ✓ Resiliencia tecnológica

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Recursos básicos (bebidas, alimentos)
- Farmacia doméstica
- Productos de higiene
- Herramientas de seguridad contra incendios
- Suministros para cortes de electricidad
- Radio (a pilas/manivela)
- Seguridad de documentos
- Equipaje de emergencia
- Números de teléfono importantes

Artículos reales o imágenes de artículos (opcional, pero útil).

Rotafolios u hojas impresas con categorías.

Bolígrafos, rotuladores, tijeras, cinta adhesiva.

Espacio:

- Sala interior, con 5-7 puestos de trabajo para grupos pequeños.
- Mesas para clasificar objetos y construir kits analógicos.
- Tamaño ideal del grupo: **10-25 participantes**.

Duración: 60-90 minutos (ajustar según el tamaño del grupo).

Descripción paso a paso:

1. Introducción: ¿Qué es una emergencia? (10 minutos)

- La persona que facilita muestra la lista de verificación para emergencias (págs. 2-9).
- Breve lluvia de ideas en grupo: «¿Qué ocurre cuando la tecnología deja de funcionar?».

2. Formar grupos y asignar categorías (10 minutos)

- Crear entre 5 y 7 estaciones (recursos básicos, seguridad contra incendios, cortes de electricidad, seguridad de los documentos, etc.).
- Cada grupo recibe una categoría para analizar.

3. Trabajo en estaciones: analizar, priorizar y debatir (15 minutos)

Las participantes examinan los elementos enumerados en la sección que se les ha asignado (por ejemplo, Seguridad contra incendios en la página 4). Los grupos responden:

- ¿Qué elementos son esenciales y por qué?
- ¿Qué elementos nos ayudan a sobrevivir **sin tecnología**?
- ¿Qué se podría añadir para las personas jóvenes de hoy en día?

4. Crear un «mini kit de emergencia» (10-15 minutos)

Cada grupo construye un kit de emergencia analógico utilizando los elementos/imágenes proporcionados.

Objetivo: *sobrevivir sin smartphone, sin GPS, sin Internet y sin electricidad.*

5. Presentaciones en grupo (10 minutos)

Cada grupo presenta su kit y explica:

- Sus prioridades.
- Cómo su kit les ayuda a ser independientes de la tecnología
- Cualquier descubrimiento sorprendente

6. Reflexión final: Cómo comunicarse en situaciones de emergencia (5 minutos)

Muestra la página 9 con preguntas para reflexionar: «¿Dónde es la emergencia? ¿Qué ha pasado? ¿Quién llama?».

Explica por qué es importante saber esto de memoria si no se dispone de tecnología.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Posibles factores desencadenantes:

- Participantes con experiencias traumáticas (guerra, desastres, desplazamientos).
- Ansiedad por la seguridad o la idea de sobrevivir sin tecnología.

Con quién utilizarlo/no utilizarlo:

- **Utilizar con:** grupos juveniles, escuelas, voluntariados, grupos con capacidades mixtas.

- **Ten en cuenta lo siguiente:** participantes que hayan sufrido traumas recientemente; ofréceles la posibilidad de no participar o de desempeñar un papel de apoyo.

Cómo hacerlo más inclusivo y seguro:

- Proporciona apoyos visuales y explicaciones en lenguaje sencillo.
- Ofrece roles alternativos a las participantes que se sientan incómodas con los temas relacionados con la «supervivencia».
- Utiliza un tono tranquilo y tranquilizador en todo momento.
- Fomenta el trabajo en equipo en lugar de la competencia.

Sugerencias para la sesión de reflexión:

(Consulte el capítulo «Reflexión» del manual para obtener más orientación).

Haz preguntas como:

- «¿Cómo te sentiste al pensar en un mundo sin tecnología?».
- «¿Qué habilidades analógicas creas que están perdiendo las personas jóvenes hoy en día?».
- «¿Qué significa para ti estar preparado para el futuro?».
- «¿Qué has aprendido sobre tu propia capacidad para gestionar crisis?».

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes pueden nombrar al menos cinco herramientas analógicas esenciales (por ejemplo, pilas, documentos, radio de manivela).
- Las participantes explican por qué no siempre se puede confiar en la tecnología en situaciones de emergencia.
- Mayor confianza en la toma de decisiones en situaciones sin tecnología.
- Participación en debates sobre riesgos y preparación.
- Conocimiento de los procedimientos de notificación de emergencias (página 9).

Cómo y cuándo verificar:

- Utilizar un **árbol de impacto**:
 - **Raíces:** lo que creía antes sobre las emergencias.
 - **Tronco:** lo que he aprendido hoy
 - **Ramitas:** lo que haré ahora para prepararme
- Tarjetas de salida rápida: «Una cosa que añadiré a mi kit de emergencia personal...».

Material adjunto:

 [Checklist para emergencias](#)

METODOLOGÍA 17: Misión en la cocina**Breve descripción:**

Misión en la cocina es una actividad práctica y analógica de cocina en la que las personas jóvenes aprenden a preparar alimentos básicos y tradicionales, como chucrut casero, rollos de yogur, pan del bosque y mantequilla. Utilizando herramientas sencillas e ingredientes naturales, las participantes experimentan cómo funcionan los procesos alimentarios esenciales sin tecnología, lo que refuerza su independencia, creatividad y resiliencia práctica.

Finalidad y objetivos:

- Introducir a las participantes en las técnicas básicas de elaboración de alimentos que se basan en herramientas sencillas y procesos naturales.
- Cultivar el aprecio por las formas lentas, manuales y analógicas de preparación de alimentos.
- Fortalecer la independencia práctica y la confianza en la producción de alimentos esenciales desde cero.
- Hacer hincapié en la sostenibilidad, la autosuficiencia y la preparación para el futuro más allá de los sistemas tecnológicos.
- Promover el trabajo en equipo y el aprendizaje sensorial a través de experiencias prácticas.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Pensamiento analítico y crítico
- ✓ Pensamiento creativo, innovación

- ✓ Resiliencia tecnológica

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Para el chucrut: col, sal, especias, tarro de conserva.
- Para los rollitos de yogur: harina, sal, levadura en polvo, aceite, yogur, leche, semillas.
- Para la mantequilla Shacky: nata, tarro limpio.
- Para pan de palo/matorral: harina, levadura/levadura en polvo, azúcar, sal, leche.

Equipo:

- Frascos limpios
- Cuencos, cucharas, cuchillos
- Tablas de cortar
- Horno O fogón (si se hace pan del bosque)
- Bandejas de horno y papel
- Acceso a un espacio cálido para que suba la masa

Espacio:

- Cocina interior, taller o zona de cocina exterior.
- Espacio exterior seguro contra incendios para pan de palo/pan de matorral (opcional).
- Mesas para la preparación en grupo.

Tamaño del grupo: idealmente entre 8 y 20 participantes, divididos en equipos de recetas.

Duración: entre 60 y 120 minutos, dependiendo del número de recetas seleccionadas.

Descripción paso a paso:

1. Introducción a la cocina analógica (10 minutos)

- Explica el concepto: preparar comida desde cero sin máquinas ni ayuda digital.
- Mostrar las imágenes de las recetas de las páginas 2-5.

2. Dividir los grupos por receta (5 minutos)

Los equipos eligen o se les asigna:

- Chucrut (fermentación)
- Rollos de yogur (conceptos básicos de repostería)
- Mantequilla batida (batido manual)
- Pan de palo/matorral (cocina de campamento)

3. Preparación guiada siguiendo recetas (30-60 minutos)

Estación de chucrut

- Las participantes cortan el repollo, lo masajean con sal, lo introducen en tarros y aprenden sobre la fermentación (p. 2).
- Enfoque: conservación natural **sin frigorífico**.

Estación de rollos de yogur

- Mezclar, amasar, dar forma a los panecillos, espolvorear con semillas y hornear a 180 °C (p. 3).
- Enfoque: hornear con ingredientes sencillos.

Estación de mantequilla Shacky

- Agitar la nata durante unos 10 minutos hasta que la mantequilla y el suero se separen (p. 4).
- Enfoque: transformación a través del movimiento físico.

Estación de pan del bosque

- Preparar la masa, dejarla reposar, hornear al fuego o en el horno (p. 5).
- Centrarse en la elaboración de alimentos en condiciones al aire libre.

4. Observación y reflexión durante el proceso (10-15 minutos)

Las participantes debaten:

- ¿Qué habilidades se necesitan?
- ¿Cómo se siente cocinar sin máquinas?
- ¿Cómo se las arreglaría la gente sin la tecnología moderna?

5. Degustación y puesta en común (10-20 minutos)

Los equipos presentan sus resultados, comparten sabores y comparan experiencias.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Posibles factores desencadenantes:

- Alergias alimentarias (comprobar previamente).
- Participantes nerviosos por cocinar o usar cuchillos/fuego.

- Sensibilidad cultural en torno a los hábitos alimenticios.

Con quién utilizarlo/no utilizarlo:

- Utilizar con: grupos de jóvenes, familias, grupos con habilidades mixtas, campamentos al aire libre.
- Ten cuidado con las participantes que se sientan incómodas manipulando alimentos o con el fuego; ofréceles tareas alternativas.

Cómo hacerlo inclusivo y seguro:

- Asigna roles en función de la comodidad (mezclar, cortar, dar forma, observar).
- Proporciona guantes, instrucciones claras y demostraciones.
- Supervisa de cerca el uso de cuchillos y el fuego.
- Ofreca opciones vegetarianas y aptas para alérgicos.

Preguntas para el debate:

- «¿Qué has descubierto sobre los alimentos que normalmente compras ya preparados?».
- «¿Cómo te sentiste al depender solo de tus manos y herramientas sencillas?».
- «¿Qué habilidades analógicas te ayudarían en el futuro?».
- «¿Cómo se relaciona esto con estar preparado para el futuro sin depender de la tecnología?».

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes producen con éxito al menos un alimento análogo.
- Explican un proceso tecnológico (fermentación, levadura, elaboración de mantequilla) **sin hacer referencia a herramientas digitales**.
- Mayor confianza en el manejo manual de los ingredientes.
- Demuestran capacidad de trabajo en equipo, paciencia y resolución de problemas durante la elaboración de la receta.
- Capacidad para expresar cómo la cocina analógica refuerza la preparación para el futuro.

Cómo y cuándo verificar:

- Ejercicio del árbol de impacto:
 - o Raíces: Lo que sabía sobre preparar comida desde cero.
 - o Tronco: Lo que aprendí en la misión en la cocina.
 - o Ramitas: Cómo puedo utilizar estas habilidades en la vida cotidiana.
- Tarjetas de reflexión breves: «Una habilidad que he aprendido hoy y que no necesita tecnología».

Material adjunto:

 [Misión en la cocina](#)

 [Instrucciones de seguridad para la misión en la cocina](#)

METODOLOGÍA 18: Búsqueda de plantas comestibles**Breve descripción:**

Una actividad de aprendizaje analógica basada en la naturaleza en la que las personas jóvenes identifican, recolectan y comprenden las plantas silvestres comestibles utilizando únicamente imágenes y un folleto, sin teléfonos ni Internet. Las participantes aprenden a reconocer las plantas seguras, comprenden sus propiedades y usos tradicionales, y conectan con el medio ambiente a través de la observación, la intuición y la experiencia práctica.

Finalidad y objetivos:

- Concienciar sobre las plantas silvestres comestibles y sus propiedades medicinales y nutricionales.
- Fortalecer la capacidad de las participantes para explorar, identificar y decidir sin apoyo tecnológico.
- Fomentar la alfabetización ecológica, la curiosidad y la confianza en entornos al aire libre.
- Destacar las habilidades de supervivencia y los métodos de aprendizaje analógicos en línea con la misión de FutureMe.
- Cultivar la atención plena, la atención al detalle y el respeto por la naturaleza.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación	✓ Resiliencia tecnológica
---	---------------------------

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Imágenes impresas/folleto que muestre las plantas comestibles (págs. 4-11):
- Una cesta o bolsa para recoger hojas/flores.
- Papel y bolígrafos para tomar notas o hacer bocetos.

Espacio:

- Entorno natural al aire libre (parques, bosques, prados).
- Terreno seguro y accesible con diversidad vegetal visible.
- Tamaño del grupo: **5-20 participantes**.

Notas de seguridad:

- Indica claramente: *las participantes solo deben recolectar las plantas que aparecen en el folleto.*
- Destacar la advertencia de toxicidad de la consuelda (p. 11): *solo para uso externo, no comestible.*

Duración: 60-120 minutos, dependiendo del tamaño del grupo y la distancia a la que se encuentren las plantas.

Descripción paso a paso:

1. Introducción y norma de no usar dispositivos electrónicos (10 minutos)

Lea en voz alta las instrucciones de la página 2:

Las participantes NO pueden utilizar teléfonos, Internet ni dispositivos electrónicos. Deben basarse en:

- El folleto/las imágenes
- La observación
- La atención sensorial
- El debate en grupo

Esto es fundamental para desarrollar una resiliencia tecnológica, es decir, actuar de forma eficaz sin herramientas digitales.

2. Explicación de la tarea (5 minutos)

Presente las instrucciones de Misión de supervivencia de la página 3:

Las participantes deben:

- Encontrar 5 plantas comestibles en la naturaleza.
- Utilizar el folleto para identificarlas.
- Recoger una muestra (hoja/flor).
- Aprender cómo se utiliza tradicionalmente cada planta.

3. Fase de exploración (20-40 minutos)

Las participantes se dividen en pequeños grupos. Utilizan únicamente el folleto para identificar plantas como:

- Artemisa (p. 4): ayuda a la digestión.
- Ortiga (p. 5): rica en nutrientes, hierro y vitamina C
- Margarita (p. 6): antiinflamatoria
- Diente de león (p. 7): ayuda al hígado
- Hierba de San Juan (p. 8): rica en nutrientes, antiinflamatoria
- Trébol rojo (p. 9): equilibra las hormonas
- Manto de dama (p. 10): salud femenina
- Consuelda (p. 11): solo para uso externo (tóxica si se ingiere)

Las participantes comparan la forma de las hojas, su textura, su olor y sus patrones de crecimiento.

4. Identificación y verificación (10-20 minutos)

De vuelta en el grupo, las participantes comparan sus hallazgos con las imágenes del folleto.

Debaten:

- ¿Qué características les ayudaron a identificar la planta?
- ¿Qué confusiones o errores se produjeron?
- ¿Qué grado de confianza tienen en su capacidad para identificar plantas sin ayuda tecnológica?

5. Preparación/debate sobre el uso (10-20 minutos)

Utilizando las secciones «Uso» de cada página de plantas (págs. 4-11), las participantes explican cómo se puede utilizar cada planta:

- Té, condimento
- Cruda en ensaladas
- Cocida como espinacas
- Aceites infusionados
- Cataplasmas (consuelda)

Opcional: preparar un té sencillo o una mezcla de hierbas (siempre que sea seguro).

6. Círculo de reflexión (10 minutos)

Pregunta a las participantes cómo se sintieron al aprender de forma independiente de la naturaleza y los libros.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Posibles desencadenantes:

- Miedo a la naturaleza, a los insectos o a entornos desconocidos.
- Ansiedad por no tener teléfono.
- Preocupación por recoger la planta «equivocada».

Con quién utilizarlo/no utilizarlo:

Utilizar con: grupos juveniles, talleres al aire libre, educación sobre sostenibilidad.

Tenga cuidado con:

- Niños muy pequeños
- Participantes con alergias o piel sensible
- Personas con traumas relacionados con la naturaleza o la supervivencia

Cómo hacerlo inclusivo y seguro:

- Supervisa el manejo de las plantas.
- Ofrece guantes a quienes duden en tocar las plantas (por ejemplo, ortigas).
- Asegúrate de que ningún participante pruebe nada a menos que la persona que facilita confirme que es seguro.
- Utiliza equipos de compañeros para proporcionar apoyo emocional.

Preguntas para la reflexión:

- «¿Cómo te las arreglaste sin tu teléfono móvil?».
- «¿Qué planta te sorprendió más?».
- «¿Qué aprendiste sobre tu capacidad para observar y decidir de forma independiente?».
- «¿Cómo te hace sentir respecto al futuro el hecho de conocer estas plantas?».

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes identifican correctamente 5 plantas comestibles utilizando materiales analógicos.
- Explican al menos una propiedad medicinal o nutricional por planta.
- Mayor confianza en sí mismos en entornos al aire libre.
- Reducción de la ansiedad por desenvolverse sin tecnología.
- Evidencia de una mayor atención a los detalles y a la toma de decisiones.

Cómo/cuándo verificar:

- Reflexión sobre el Árbol del Impacto:
 - o Raíces: lo que creía sobre la supervivencia y la naturaleza.
 - o Tronco: lo que aprendí durante la búsqueda
 - o Ramitas: cómo puedo utilizar este conocimiento en el futuro
- Breves reflexiones escritas u orales después de la caminata.

Material adjunto

-  [Plantas comestibles – Misión educativa](#)
-  [Plantas comestibles - Lista de verificación](#)

METODOLOGÍA 19: Misión en la ciudad: exploración urbana sin tecnología

Breve descripción:

Una aventura de aprendizaje urbano de baja tecnología en la que las personas jóvenes exploran una ciudad (cualquier ciudad) sin utilizar teléfonos ni herramientas digitales. A través de la navegación con mapas, la lectura de señales, la solicitud de ayuda a los lugareños y la realización de tareas basadas en la observación, las participantes desarrollan habilidades de navegación analógicas, curiosidad, conciencia cultural e independencia de la tecnología. Esta actividad se puede adaptar a **cualquier ciudad**, tomando como ejemplo la versión de Peschiera del Garda.

Meta y objetivos:

- Aprender a orientarse en una ciudad desconocida utilizando recursos analógicos.
- Ganar confianza para pedir información a los lugareños e interactuar socialmente.
- Desarrollar la alfabetización cultural mediante la exploración de la historia, las tradiciones, la gastronomía y la geografía locales.
- Fortalecer las habilidades de observación y la conciencia situacional.
- Demostrar que las personas jóvenes pueden desenvolverse eficazmente sin herramientas digitales, reforzando la resiliencia tecnológica.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Pensamiento analítico y crítico
- ✓ Pensamiento creativo, innovación

- ✓ Resiliencia tecnológica

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Instrucciones impresas (págs. 2-5) del archivo
- Un mapa sencillo impreso de la ciudad (sin GPS).
- Cuaderno + bolígrafo para respuestas o bocetos.
- Opcional: cámara desechable o permiso para usar el teléfono solo para hacer fotos (según lo permitido en las instrucciones).

Espacio:

- Cualquier ciudad, distrito, centro urbano o asentamiento con riqueza cultural.
 - Debe incluir lugares de interés histórico, opciones de gastronomía local y zonas públicas seguras para caminar.
- Tamaño del grupo: **5-25 participantes**, en pequeños equipos de 2-4 personas.

Duración: 90-180 minutos, dependiendo del tamaño del área de exploración de la ciudad.

Descripción paso a paso:

1. Introducción a la búsqueda y a la regla de no usar tecnología (10 minutos).

Explica las instrucciones de la página 2:

Las participantes **NO pueden** utilizar teléfonos, Internet ni dispositivos electrónicos (excepto para hacer fotos). Deben basarse en:

- Mapas impresos
- Preguntar a los lugareños
- Leer las señales
- Observación
- Relatos y placas históricas

Este momento establece la expectativa de que **la resiliencia tecnológica** es la habilidad fundamental.

Misión 1: Descubrir la historia

(Basado en el ejemplo de Peschiera del Garda, p. 3 del documento adjunto)

2. Navegar por sitios históricos (20-40 minutos)

Los equipos deben localizar:

- Antiguas fortificaciones
- Puentes históricos
- Iglesias, monumentos
- Señales arqueológicas o de asentamientos antiguos

Ejemplo de Peschiera:

- Averigua el **nombre** del asentamiento **en la época romana**.
- En el **punto Minicio**, identifica qué hacía especial este lugar en la antigüedad.
- Investiga la **fortaleza veneciana pentagonal**:
 - o Nombres de los bastiones
 - o Sus funciones
 - o Identifica cuál es el bastión más alto
- Explora el **Ponte dei Voltoni** (1556) y descubre:
 - o Qué tiene de especial su arquitectura
 - o Su finalidad
 - o Cómo se construyó
- Visita el **Santuario Madonna del Frassino**:
 - o Identifica los materiales de las paredes, la escalera y el techo
 - o Descubra la **leyenda** que atrae a millones de peregrinos

En cualquier ciudad:

La persona que facilita puede adaptar esto eligiendo:

- Plazas del casco antiguo
- Mercados
- Edificios religiosos
- Puentes
- Estructuras defensivas
- Museos

Las participantes investigan los orígenes, los materiales, las fechas, las funciones y las historias.

Búsqueda 2: Gastronomía y cultura local

(Basado en la página 4 del documento adjunto)

3. Encuentra a una persona local y aprende una receta (20-30 minutos)

las participantes deben:

- Acércarse a residentes locales
- Preguntar por los platos tradicionales
- Aprender cómo se preparan
- Identificar dónde se puede encontrar la mejor versión

Esto desarrolla el valor social, la comunicación y la alfabetización cultural.

Ejemplos de Peschiera:

Posibles platos:

1. Bigoli con le sarde
2. Risotto al tartufo
3. Crostata al limone
4. Tortellini di Valeggio
5. Lucio en salsa con polenta

En cualquier ciudad:

La persona que facilita selecciona platos típicos locales:

- Sopas, panes, pasteles
- Comida callejera
- Especialidades regionales de temporada

Las participantes documentan recetas, métodos de preparación y restaurantes recomendados.

Misión 3: Naturaleza y supervivencia

(Basado en la página 5 del documento adjunto)

4. Encuentra 5 plantas comestibles en la ciudad o sus alrededores (20-40 minutos)

Utilizando ÚNICAMENTE un folleto impreso sobre plantas (o el folleto sobre plantas comestibles de la otra misión), las participantes localizan:

- Hojas
- Flores
- Raíces
- Árboles
- Hierbas que crecen de forma natural

Recogen muestras de forma segura y las comparan con el folleto.

Ejemplo de Peschiera

El mismo reto de 5 plantas que en la Búsqueda de plantas comestibles.

En cualquier ciudad

Adaptar la lista de plantas en función de la flora local (diente de león, trébol, hierbas silvestres, etc.).

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Posibles factores desencadenantes:

- Ansiedad al hablar con desconocidos
- Miedo a perderse

- Sobrecarga sensorial en zonas urbanas concurridas
- Problemas de sensibilidad cultural en entornos diversos

Con quién utilizarlo/no utilizarlo:

Usar con: grupos de jóvenes, talleres urbanos, grupos de viaje, intercambios culturales. Tener cuidado con:

- Participantes muy tímidos o con ansiedad social
- Personas con dificultades de movilidad (elija rutas accesibles)
- Grupos con conciencia limitada sobre la seguridad vial

Cómo hacerlo inclusivo y seguro:

- Utilizar equipos de compañeros.
- Establecer puntos de encuentro y límites de tiempo claros.
- Trabajar con mapas impresos accesibles.
- Explicar las normas de seguridad para el tráfico y las interacciones públicas.
- Proporcionar una «hoja de comunicación» a las participantes con habilidades lingüísticas limitadas.

Reflexión (consulta el manual para conocer las técnicas):

Preguntas para la reflexión:

- «¿Cómo te sentiste al moverte sin tu teléfono móvil?».
- «¿Qué te sorprendió de la historia o la cultura de esta ciudad?».
- «¿Cómo superasteis retos como perderos o preguntar a desconocidos?».
- «¿Qué te ha enseñado hoy sobre estar preparado para el futuro sin herramientas digitales?».

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores:

- Las participantes se orientan con éxito por la ciudad utilizando herramientas analógicas.
- Identifican hechos históricos, materiales de construcción, características arquitectónicas o leyendas.
- Recopilan una receta local a través de la interacción con los residentes.
- Encuentran e identifican 5 plantas utilizando únicamente un folleto.
- Las participantes informan de un aumento de la confianza al desenvolverse sin navegación digital.

Cómo/cuándo verificar:

- Utilizar el Árbol del Impacto:
 - o Raíces: Lo que creía sobre la navegación por las ciudades
 - o Tronco: Lo que he aprendido hoy
 - o Ramitas: ¿Cómo puedo utilizar estas habilidades en el futuro
- Fomenta la documentación fotográfica (si lo permiten las instrucciones).
- Presentaciones en grupo al final de la búsqueda.

Material adjunto

-  [Misión de aprendizaje en Peschiera del Garda](#)
-  [Ficha de entrevista sobre platos locales](#)
-  [Navegación urbana sin tecnología: fichas de seguridad](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Alfabetización digital,
tecnológica y en IA

MÓDULO 8

MÓDULO 8: Comprender y usar la tecnología: alfabetización digital, tecnológica y en IA

PARTE A Comprender la alfabetización digital, tecnológica y en IA en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes las competencias digitales, tecnológicas y en inteligencia artificial para el futuro?

Vivimos en un mundo en el que la transformación digital está configurando todos los aspectos de nuestras vidas. Desde la forma en que nos comunicamos y estudiamos hasta cómo accedemos a la asistencia sanitaria o buscamos trabajo, la tecnología está en todas partes. Para participar en la sociedad de forma activa y consciente, las personas necesitan algo más que acceso a los dispositivos: necesitan las habilidades para utilizarlos de forma eficaz, crítica y responsable.

La inteligencia artificial (IA) está acelerando esta transformación. Cambia nuestra forma de trabajar, de consumir información e incluso de tomar decisiones. Si bien ofrece oportunidades, también plantea retos como la desinformación, los sesgos y el riesgo de exclusión para quienes no pueden seguir el ritmo. Para las personas jóvenes, la alfabetización digital y en IA es un pasaporte hacia la inclusión, la empleabilidad y la ciudadanía responsable. Para las

personas que trabajan con juventud, es una competencia esencial para salvar la brecha digital y garantizar que nadie se quede atrás.

Definiciones en pocas palabras

La alfabetización digital, tecnológica y en IA son tres conjuntos de habilidades interrelacionadas:

- **La alfabetización digital** significa ser capaz de utilizar herramientas digitales (ordenadores, teléfonos inteligentes, aplicaciones e Internet) de forma segura e inteligente. Incluye buscar y verificar información, proteger la privacidad, comunicarse en línea, crear contenidos y detectar noticias falsas.
 - **La alfabetización tecnológica** va un paso más allá. Se trata de comprender cómo funcionan las tecnologías, aprender rápidamente nuevas herramientas, resolver problemas técnicos y pensar de forma crítica sobre el impacto de la tecnología en la sociedad.
 - **La alfabetización en IA** es la dimensión más nueva y quizás la más urgente. Implica saber qué es la IA, cómo funciona, cómo utilizar eficazmente las herramientas de IA y cómo evaluar críticamente los contenidos generados por la IA, como los deepfakes o los textos automatizados. También requiere ser consciente de cuestiones éticas, como los sesgos y el impacto social.
- En resumen, la alfabetización digital consiste en **utilizar herramientas**, la alfabetización tecnológica consiste en **comprender los sistemas** y la alfabetización en IA consiste en **tratar de forma crítica las máquinas inteligentes**.

Impacto y aplicación práctica

**Cómo trabajar estas habilidades
impacta en tu práctica profesional**

Para las personas que trabajan con jóvenes, estas competencias son esenciales para seguir siendo relevantes y eficaces. Al reforzar su propia alfabetización, pueden:

- Comunicarse con las personas jóvenes en sus espacios digitales, salvando las diferencias generacionales y creando confianza.
- Innovar sus prácticas mediante la narración digital o la colaboración en línea, haciendo que las actividades sean más atractivas y significativas.
- Guiar a las personas jóvenes de forma segura en sus viajes en línea, ayudándoles a sortear riesgos como el ciberacoso, la desinformación o las violaciones de la privacidad.
- Reflexionar críticamente sobre cómo la tecnología y la IA dan forma a la sociedad, lo que les permite actuar no solo como facilitadores, sino también como modelos a seguir en el uso responsable.
- Desarrollar su propia confianza profesional, reduciendo la sensación de inseguridad al enfrentarse a nuevas herramientas digitales o sistemas basados en la IA.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, la alfabetización digital y en IA no es un «extra», sino una parte fundamental de su realidad cotidiana. Estas habilidades les ayudan de muchas maneras:

- **Participación diaria:** Las personas jóvenes se comunican, juegan, aprenden y organizan sus vidas en línea. Sin competencias digitales, corren el riesgo de quedar excluidos de la vida social, educativa y cívica.
- **Pensamiento crítico:** detectar la desinformación, las noticias falsas o los contenidos manipulados es fundamental en un mundo en el que

los textos, imágenes y vídeos generados por la IA pueden parecer reales, pero ser engañosos.

- **Creatividad y expresión personal:** las herramientas digitales les permiten crear vídeos, juegos, aplicaciones o campañas en las redes sociales que amplifican sus voces.
- **Resiliencia y adaptabilidad:** en un mercado laboral transformado por la automatización y el teletrabajo, las habilidades digitales y tecnológicas les hacen más flexibles y empleables.
- **Conciencia ética:** comprender los riesgos de sesgo o discriminación en los algoritmos les ayuda a tomar decisiones conscientes como ciudadanos y profesionales.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo con juventud tiene el poder de hacer que la alfabetización digital y en IA sea accesible, práctica y atractiva. Las actividades pueden adoptar muchas formas:

- Utilizar las redes sociales y las plataformas en línea para promover la participación y el compromiso cívico.
- Organizar talleres sobre seguridad y derechos digitales, ayudando a las personas jóvenes a protegerse en Internet.
- Dirigir clubes de programación, laboratorios de robótica o diseño digital donde la tecnología se convierte en un espacio para la exploración y la innovación.
- Involucrar a las personas jóvenes en proyectos participativos, como el diseño de aplicaciones, sitios web o campañas en línea, para que se conviertan en creadores en lugar de consumidores pasivos.
- Explorar juntos la IA, a través de chatbots, asistentes virtuales o debates éticos, para concienciar sobre las oportunidades y los retos que plantea.

A través de estos enfoques, el trabajo con juventud no solo enseña habilidades, sino que también empodera a las personas jóvenes para que utilicen la tecnología con confianza, creatividad y responsabilidad.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar alfabetización digital, tecnológica y en IA

Hablar de estas habilidades con las personas jóvenes no es especialmente difícil, ya que están inmersas en el mundo digital. Lo que marca la diferencia es encontrar el lenguaje y los ejemplos adecuados. Las personas que trabajan con jóvenes pueden explicar que:

- **La alfabetización digital** consiste en saber utilizar bien Internet, las aplicaciones y las redes sociales: cómo buscar información, comunicarse, proteger la privacidad y reconocer las noticias falsas.
- **La alfabetización tecnológica** significa profundizar, aprendiendo cómo funcionan las cosas, cómo programar y cómo adaptarse rápidamente cuando aparecen nuevas herramientas.
- **La alfabetización en IA** consiste en comprender el «cerebro detrás de la máquina», desde los algoritmos que recomiendan contenidos en línea hasta los riesgos de los deepfakes o los sesgos.

Al basar estas explicaciones en situaciones de la vida real, como ser engañado por noticias falsas, tener problemas con la privacidad en línea o ver cómo se vuelven virales las imágenes generadas por IA, los conceptos se vuelven concretos y fáciles de entender.

Consejos prácticos para formar en alfabetización digital, tecnológica y en IA en la vida real

Desarrollar la alfabetización en este campo requiere práctica y creatividad. Algunas estrategias útiles son:

- Incorporar **la narración digital** y la creación de contenidos en proyectos juveniles, para que las personas jóvenes aprendan haciendo.
- Organizar **talleres prácticos** sobre programación, videojuegos, robótica o diseño digital para que la tecnología resulte menos abstracta y más divertida.
- Fomentar **ejercicios de reflexión crítica** en los que las personas jóvenes analicen contenidos en línea, comparen fuentes o debatan sobre materiales virales generados por IA.
- Enseñar **rutinas de seguridad digital**, como establecer contraseñas seguras, ajustar la configuración de privacidad o denunciar contenidos nocivos.
- Utilizar **la educación entre iguales**, permitiendo a las personas jóvenes compartir sus habilidades y conocimientos entre ellas, e involucrarlas como coformadoras.
- **Explorar juntos la IA** probando chatbots o asistentes virtuales y reflexionando luego sobre sus puntos fuertes, sus límites y sus implicaciones éticas.

Por encima de todo, estas habilidades no deben presentarse como una lista de «reglas a seguir», sino como herramientas para ganar independencia, creatividad y empoderamiento en la era digital.

Conexiones con otras habilidades

La alfabetización digital, tecnológica y en IA está profundamente

interconectada con todas *las* demás *habilidades para el futuro*. Actúa como **facilitadora** y **aceleradora** del aprendizaje, la creatividad y la participación social.

Dentro de **las habilidades para la resolución de problemas**, la alfabetización tecnológica apoya *el pensamiento crítico y analítico*, ayudando a las personas a encontrar soluciones, gestionar datos y aplicar un razonamiento estructurado. Las herramientas digitales potencian *la creatividad y la innovación*, permitiendo que las ideas se transformen en proyectos reales a través del diseño, la creación de prototipos y la narración digital.

En **la autogestión**, la competencia digital fomenta *la adaptabilidad, la resiliencia y el aprendizaje continuo*. La capacidad de actualizar las habilidades en respuesta a las nuevas tecnologías está directamente relacionada con *la curiosidad y la motivación intrínseca*. Al mismo tiempo, gestionar la presencia digital requiere *autoconciencia, responsabilidad y regulación emocional*, especialmente en entornos en línea.

Para **trabajar con personas**, la tecnología se convierte en un puente. *La comunicación, la empatía y el liderazgo* dependen cada vez más de las plataformas digitales. Saber cómo colaborar en línea, respetar la etiqueta digital y comprender las señales emocionales en los espacios virtuales fortalece *el trabajo en equipo, la confianza y la inclusión*.

Por último, los conocimientos tecnológicos y de inteligencia artificial están estrechamente relacionados con *la resiliencia tecnológica*, es decir, la capacidad de mantener la confianza y la proactividad ante la innovación constante. En conjunto, estas habilidades promueven no solo la competencia digital, sino también un uso consciente, ético y centrado en el

ser humano de la tecnología, lo que garantiza que el progreso beneficie tanto a las personas como a las comunidades.

Fuentes y lecturas adicionales

- Coppola, A. y Crescenzo, N. (2022). El trabajo con jóvenes y la transformación digital: políticas de intervención antes y después de la pandemia. *Media Education* 13(2): 91-100. Disponible en: <https://oaj.fupress.net/index.php/media/article/download/13275/11392/46354> (último acceso: 14.07.2025)
- DigitaLearn (2023). Preparar a las personas que trabajan con jóvenes para el trabajo juvenil digital. Disponible en: <https://www.ipsia-acli.it/notizie/item/629-digitalearn-preparing-youth-workers-for-digital-youth-work.html> (último acceso: 14.07.2025).
- Elzir, A. y Morgandi, M. (2023). Desarrollar la alfabetización y las competencias digitales para reflejar las necesidades del mercado laboral. Banco Mundial. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099714205022428058/pdf/IDU18de6d0dd130d5146e2181b51803ab8411275.pdf> (último acceso: 14.07.2025)
- Eurostat (2023). Informe sobre la digitalización en Europa 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2023> (último acceso: 14.07.2025)
- Fundación Mozilla (2022). *Informe sobre la salud de Internet 2022*. Disponible en: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/> (último acceso: 19.08.2025).
- OCDE (2021). *Lectores del siglo XXI: desarrollar habilidades de alfabetización en un mundo digital*. Disponible en:

- https://www.oecd.org/en/publications/21st-century-readers_a83d84cb-en.html (último acceso: 14.07.2025).
- UNESCO (2016). Alfabetización digital. Glosario TVETipedia. <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=digital+literacy> (último acceso: 14.07.2025)
 - UNESCO (2025). Alfabetización en IA y la nueva brecha digital: un llamamiento mundial a la acción. <https://www.unesco.org/en/articles/ai-literacy-and-new-digital-divide-global-call-action> (último acceso: 19.08.2025).
 - UNICEF (2019). Alfabetización digital para niños: 10 cosas que debes saber. <https://www.unicef.org/innocenti/documents/digital-literacy-children-10-things-you-need-know> (último acceso: 14.07.2025)
 - Foro Económico Mundial (2023). Informe sobre el futuro del empleo 2023. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (último acceso: 14.07.2025)
 - YouthForesight (2021). Resumen temático: Competencias digitales y empleo en la economía digital. <https://www.youthforesight.org/resources/details/Blogs/1726> (último acceso: 14.07.2025).
 - AI4YouW (2024). <https://trainingclub.eu/ai4youw/> (último acceso: 14.07.2025).
 - RAY DIGI (2021). <https://www.researchyouth.net/projects/digi/> (último acceso: 14.07.2025).
 - Gruber, T. (2017), *Cómo la IA puede mejorar nuestra memoria, nuestro trabajo y nuestra vida social* (charla TED): https://www.ted.com/talks/tom_gruber_how_ai_can_enhance_our_memory_work_and_social_lives
 - Fundación Mozilla (2022), *Informe sobre la salud de Internet 2022*: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/>
 - Comisión Europea, *Plan de Acción para la Educación Digital*: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

PARTE B

Metodologías para explorar la alfabetización digital, tecnológica y en IA con jóvenes

METODOLOGÍA 20: *De consumidor/a a creador/a de contenido*

Breve descripción:

Esta metodología anima a las personas jóvenes a pasar del **consumo digital pasivo a la producción activa, creativa y consciente de contenidos**.

Las participantes trabajan en pequeños equipos para **analizar contenidos online exitosos** de su propio contexto cultural, explorando qué es lo que los hace atractivos para el público joven en términos de *estructura del guion gráfico, tono de voz, emociones, duración, títulos, tipografía, edición y colorido*.

Basándose en este análisis, cada grupo crea conjuntamente un **producto digital** (como un vídeo corto, un podcast, una publicación en redes sociales, una entrada de blog, un meme o un fotorreportaje) que reinterpreta estos elementos con un **propósito constructivo y basado en valores**.

El proceso refuerza tanto **las competencias técnicas como las transversales**: trabajo en equipo, pensamiento crítico, creatividad, comunicación digital y conciencia emocional. También refuerza una **relación más intencionada y responsable con la tecnología**, empoderando a las participantes para que se conviertan no solo en consumidoras, sino en creadoras conscientes de la cultura digital.

Meta y objetivos:

- Fortalecer **la alfabetización digital y tecnológica** mediante la creación de contenidos prácticos, responsables y creativos.
- Fomentar **la autorreflexión** sobre la experiencia de movilidad y transformarla en una historia digital significativa y compartible.
- Desarrollar **habilidades de colaboración, planificación y comunicación** en entornos digitales e interculturales.
- Concienciar sobre el **papel activo de las personas jóvenes como creadoras digitales**, y no solo como consumidores de contenidos en línea.
- Promover **el intercambio responsable**, la atención crítica a **la identidad digital** y la concienciación sobre **la seguridad en línea**.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

✓ Pensamiento analítico y crítico	✓ Alfabetización tecnológica/digital
✓ Pensamiento creativo, innovación	✓ Autogestión
✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones	✓ Atención al detalle
✓ Autoconciencia (personal y social)	✓ Comunicación verbal y no verbal
	✓ Compromiso cívico

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio interior o exterior con mesas y acceso a Internet
- Teléfonos inteligentes/tabletas/ordenadores portátiles (idealmente, uno por grupo)

- Herramientas o aplicaciones de edición gratuitas (por ejemplo, Canva, CapCut, InShot, Anchor, ChatGPT, etc.)
- *Opcional: micrófonos o equipo de audio*
- Rotafolios que resuman los elementos que se analizarán en las tendencias durante la primera parte de la actividad (*estructura del guion gráfico, tono de voz, emociones, duración, títulos, letras, edición y colorido*).
- Una copia del anexo A (hoja de instrucciones para el trabajo en grupo) o una copia del documento para cada grupo.
- Rotafolio con las instrucciones del Anexo B (plantilla de planificación en grupo) para cada grupo.
- Papel blanco y notas adhesivas
- Bolígrafos, lápices, rotuladores
- Un proyector o una pantalla (televisor o ordenador portátil) para presentar los resultados.
- Formularios de consentimiento para compartir contenidos (*si es necesario*)

Duración

Para un grupo de 15-25 personas, aproximadamente 180 minutos.

Descripción paso a paso:

- 1. Introducción (20 minutos):** antes de comenzar la actividad, presenta brevemente los conceptos clave de **alfabetización digital, tecnológica y en IA** tal y como se presentan en la *parte A* del manual, adaptando el lenguaje a la edad y los antecedentes de las participantes. La introducción debe ser concisa y práctica, centrándose en cómo estas formas de alfabetización se relacionan con las experiencias digitales cotidianas. Explica claramente el objetivo de la actividad: **transformar las experiencias vividas en historias digitales**, destacando que las participantes utilizarán sus propias emociones, recuerdos y perspectivas como contenido significativo.
Puede ser útil proporcionar un ejemplo sencillo de historia digital para que la tarea resulte más concreta. Anima a las participantes a ver la actividad como un espacio de expresión más que como un ejercicio técnico. Tranquiliza a las participantes más jóvenes asegurándoles que no hay historias «correctas» o «incorrectas» y que se les prestará apoyo durante todo el proceso. Si es necesario, repasa los conceptos teóricos clave durante la actividad para reforzar el aprendizaje a través de la práctica.
Breve debate sobre: *¿Qué contenido consumes cada día? ¿Qué significaría crear algo en su lugar?*
- 2. División en grupos (10 minutos):** Forma grupos de 4-5 personas, asegurándose de que haya diversidad en cuanto a antecedentes e intereses. Puedes dividir el grupo:
 - a. al azar;
 - a. según su nivel de experiencia (alineándolos según su nivel de competencia y luego contando);
 - b. según el tipo de contenido que prefieran;
 - c. según los temas que hayas preparado previamente (por ejemplo, «Lo que no esperaba de la movilidad/taller», «Un momento que me llevaré a casa», «Lo que he aprendido sobre mí mismo», etc.).

3. **Observación y análisis de contenidos en línea (30 minutos):** La persona que facilita presenta la tarea: en cada grupo se comparten ejemplos de contenidos de moda en las redes sociales, centrándose en los que funcionan mejor entre las personas jóvenes (vídeos cortos, carretes, TikToks o publicaciones).

Observan y toman notas centrándose en:

- **Estructura del guion gráfico:** cómo la secuencia de acciones genera atención o emoción.
- **El tono de voz y el lenguaje:** el tipo de comunicación (humorística, emocional, informativa, etc.).
- **Las emociones:** qué emociones se evocan y cómo se transmiten (expresiones faciales, música, sincronización).
- **Duración:** cómo influye la duración en el compromiso.
- **Títulos y letras:** qué los hace destacar.
- **Edición y colorido:** ritmo, filtros, estilo visual, transiciones.

Las personas que facilitan la sesión circulan entre los grupos, apoyando la observación y ayudándoles a identificar qué hace que el contenido sea atractivo o significativo para el público joven.

4. **Intercambio y reflexión en grupo (15 minutos):** Los grupos presentan brevemente sus conclusiones. La persona que facilita resume las características comunes que surgen, destacando los patrones relacionados con el atractivo emocional, la simplicidad, la sincronización y la autenticidad.

5. **Aplicación: desarrollo de su propio contenido (60 minutos):** Cada grupo crea ahora un breve guion gráfico o prototipo para un vídeo que producirán, inspirándose en los elementos eficaces identificados anteriormente. Deben mantener un **propósito constructivo o de sensibilización** (por ejemplo, promover la empatía, la inclusión o la responsabilidad digital). Fomenta el uso de teléfonos inteligentes o aplicaciones de edición sencillas para que la actividad sea accesible.

6. **Presentación (30 minutos):** Cada grupo dispone de 6-7 minutos para presentar el resultado y responder a los comentarios y preguntas.

7. **Debate (15 minutos):** Preguntas clave para la reflexión:

- ¿Cómo te sentiste al crear en lugar de solo desplazarte por la pantalla?*
- ¿Qué aprendiste sobre ti mismo y sobre el grupo?*
- ¿Cómo podemos utilizar las herramientas digitales de forma más consciente en nuestra vida diaria?*

Opcional: reflexión escrita o comentarios con emojis en un rotafolio.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Proporcionar apoyo con herramientas, pero fomentar la creatividad por encima de la perfección.
- La persona que facilita puede presentar cada paso utilizando el anexo B.
- Incluir una introducción básica sobre los derechos de autor y el consentimiento.

- Asegúrate de que nadie se sienta obligado a aparecer ante la cámara o a ser grabado.
- Utiliza grupos multilingües o proporciona traducción cuando sea necesario.
- Céntrate en la expresión, no solo en la calidad técnica.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores que deben verificarse y algunos ejemplos de cómo y cuándo verificarlos.

Por ejemplo: Árbol de impacto

Indicadores que deben supervisarse:

- Nivel de colaboración y creatividad del grupo
- Concienciación sobre la identidad digital y el pensamiento crítico en la creación de contenidos
- Claridad en la narración y conexión con experiencias reales

Formas de medir:

- Observación durante el trabajo en grupo
- Autoevaluación del grupo después de la presentación (durante la sesión informativa o durante los grupos de reflexión)
- Reutilización del contenido en la difusión del proyecto o en campañas en redes sociales

Material adjunto



[Del consumidor al creador: plantilla y hoja de instrucciones](#)



[Características de las tendencias](#) (ejemplo de rotafolio)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Pensamiento analítico
y crítico

MÓDULO 9

MÓDULO 9

Pensamiento analítico y crítico

PARTE A

Comprender el pensamiento analítico y crítico en el trabajo con jóvenes

¿Por qué es importante el pensamiento analítico y crítico para el futuro?

Vivimos en una época de cambios rápidos. Basta con pensar en lo diferente que era la vida antes de la pandemia, o remontarse diez, quince o incluso veinte años atrás. Muchas cosas que ahora damos por sentadas ni siquiera existían. La tecnología se ha convertido en parte de todos los aspectos de nuestra vida, influyendo en cómo vivimos, aprendemos, trabajamos e interactuamos entre nosotros. Este rápido ritmo de cambio puede resultar abrumador. No es de extrañar que nuestro cerebro recurra a menudo a atajos, eligiendo lo que nos resulta familiar en lugar de lo que es correcto o verdadero.

Al mismo tiempo, la tecnología nos da acceso a una gran cantidad de información. Podemos conectarnos con personas de todo el mundo, explorar opiniones diversas y aprender casi cualquier cosa. Pero hay un desafío: **no todo lo que leemos o escuchamos es cierto**. La desinformación y la información errónea se propagan fácilmente y pueden influir negativamente en la forma en que las personas piensan, sienten y actúan.

Cuando interactuamos con la información, nuestra mente recurre a varios **mecanismos cognitivos y**

emocionales para procesarla y juzgar su credibilidad:

- **Los modelos mentales** contruidos a partir de experiencias pasadas, la cultura, la educación y las normas sociales nos ayudan a interpretar rápidamente la nueva información basándonos en lo que ya sabemos.
- **Los atajos mentales** nos llevan a juzgar algo como verdadero o relevante si nos resulta familiar, proviene de un experto reconocido o cuenta con el respaldo de otras personas, incluso si no es exacto.

Más allá de los procesos cognitivos, **los factores psicológicos** también influyen en nuestro juicio:

- **Sesgos cognitivos**: buscamos y favorecemos la información que se ajusta a nuestras creencias existentes.
- **Emociones**: las emociones fuertes, como el miedo, la ira o la excitación, pueden hacernos más vulnerables a la manipulación.
- **Identidad social**: tendemos a confiar en la información que coincide con las opiniones de los grupos a los que pertenecemos.

Aquí es donde entran en juego **el pensamiento analítico y crítico**. Estas habilidades nos ayudan a cuestionar lo que vemos, a verificar nuestras fuentes y a comprender las cosas más profundamente. Nos ayudan a formular mejores preguntas, a comparar ideas y a tomar decisiones meditadas y fundamentadas.

Definiciones en pocas palabras

El pensamiento analítico consiste en descomponer las cosas en partes más pequeñas para comprender mejor cómo funcionan y se relacionan entre sí. Nos ayuda a:

- Organizar la información de forma lógica.
- Detectar patrones o inconsistencias.
- Comparar diferentes datos.

- Explorar opciones y posibles soluciones.

El **pensamiento crítico** va un paso más allá. Consiste en evaluar lo que sabemos, cuestionar las suposiciones y emitir juicios razonados. Nos permite:

- Evaluar si algo es verdadero o falso.
- Rastrear el origen y la fiabilidad de la información.
- Reconocer sesgos o razonamientos injustos en los argumentos.
- Evaluar si las pruebas respaldan las conclusiones.
- Comparar puntos de vista y considerar explicaciones alternativas.
- Reflexionar sobre nuestro propio pensamiento y cuestionar nuestras suposiciones.

Impacto y aplicación práctica.

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

El mundo se vuelve cada día más complejo, por lo que es esencial desarrollar sólidas habilidades analíticas y de pensamiento crítico, independientemente de la edad o la profesión. Para **las personas que trabajan con juventud**, que ayudan a moldear la forma en que las personas jóvenes piensan, actúan y se relacionan con el mundo, estas habilidades son especialmente importantes.

Las personas que trabajan con jóvenes tienen la responsabilidad no solo de fomentar estas habilidades en los demás, sino también de **desarrollarlas personalmente**. Cuando las personas que trabajan con jóvenes fortalecen sus habilidades de pensamiento, ganan confianza para afrontar la incertidumbre, cuestionar supuestos y tomar decisiones éticas y meditadas. También dan ejemplo del tipo de mentalidad que quieren inspirar en las personas jóvenes.

A nivel personal, estas habilidades fomentan **la autoconciencia y la reflexión**. Ayudan a las personas que trabajan con juventud a examinar sus propios valores, creencias y puntos ciegos, lo que les lleva a tomar decisiones más intencionadas y a un crecimiento personal continuo.

A nivel profesional, son útiles para **evaluar proyectos, programas y prácticas**:

- ¿Qué funcionó y qué no?
- ¿Qué suposiciones guiaron este enfoque?
- ¿Qué podemos mejorar o hacer de manera diferente la próxima vez?

Las organizaciones juveniles pueden incorporar el pensamiento crítico en la práctica diaria, a través de reuniones informativas, evaluaciones o reuniones de revisión en equipo. Esto ayuda a crear una cultura de aprendizaje, adaptación y responsabilidad, lo que se traduce en propuestas más sólidas, un seguimiento y una evaluación más eficaces, y respuestas más adaptables y reflexivas a las necesidades cambiantes de las personas jóvenes y la sociedad.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

En el acelerado mundo digital actual, en el que la desinformación es habitual y las opiniones se amplifican fácilmente, las habilidades analíticas y de pensamiento crítico ayudan a las personas jóvenes **a detenerse, cuestionar y elegir con cuidado**. Son **habilidades para la vida** que ayudan a las personas jóvenes a desenvolverse en las relaciones, la educación, el empleo y la vida cívica con confianza y claridad. Estas habilidades permiten a las personas jóvenes:

- Detectar información falsa o engañosa.
- Resistir la manipulación y la presión de los compañeros.
- Comprender cuestiones complejas desde diferentes perspectivas.

- Tomar decisiones responsables basadas en hechos y valores.
- Participar como ciudadanos activos e informados en una sociedad democrática.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

El trabajo con juventud puede promover activamente estas habilidades creando **espacios seguros e inclusivos** en los que las personas jóvenes se sientan libres para explorar cuestiones, compartir opiniones y poner a prueba ideas sin ser juzgadas.

Los métodos interactivos, como los juegos de rol, las simulaciones, los estudios de casos, los dilemas éticos o los debates estructurados, ofrecen a las participantes oportunidades prácticas para pensar de forma crítica. Estas actividades:

- Fomentan el planteamiento de preguntas en lugar de memorizar respuestas.
- Ayudan a las personas jóvenes a comprender diferentes perspectivas.
- Ofrecen un espacio para reflexionar sobre su propio razonamiento y sus valores.

El trabajo con jóvenes también desempeña un papel clave a la hora de **facilitar conversaciones difíciles** (por ejemplo, sobre justicia social, discriminación o discurso de odio) con sensibilidad, curiosidad y respeto. Estos momentos se convierten en valiosas experiencias de aprendizaje cuando se apoyan en una cultura de diálogo crítico y pensamiento basado en la evidencia.

Cómo abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar el pensamiento analítico y crítico

El pensamiento analítico y crítico puede parecer abstracto, por lo que es útil darle vida mediante **ejemplos que**

las personas jóvenes puedan entender. En lugar de definir los términos, relíjalos con situaciones que hayan vivido, como:

- Elegir qué publicación de las redes sociales crear,
- Decidir de qué lado ponerse en un conflicto entre amigos.
- Averiguar en qué fuentes confiar al investigar.
- Preguntarse por qué algunas opiniones tienen más peso que otras en Internet.

En lugar de intentar cambiar opiniones, el objetivo es **animar a las personas jóvenes a tomarse su tiempo, recopilar información y ver el panorama completo** antes de tomar una decisión. Algunos temas pueden provocar emociones fuertes o incluso conflictos, pero a menudo son estos momentos los que propician un aprendizaje real. Las personas que trabajan con juventud deben abordarlos con sensibilidad, fomentando la expresión abierta y cuestionando con delicadeza las suposiciones y los prejuicios.

Consejos y trucos prácticos para entrenar el pensamiento analítico y crítico en la vida real

Ayudar a la juventud a pensar de forma crítica no requiere lecciones formales. Se puede integrar en las conversaciones y actividades diarias. Aquí hay algunos consejos que puedes compartir con ellos o utilizar como parte de una sesión:

- **Comprueba la fuente:** ¿Quién comparte esto y por qué? ¿Es fiable?
- **Busca pruebas:** ¿hay datos, ejemplos u opiniones de expertos que lo respalden?
- **Haz preguntas:** ¿La historia parece parcial o cargada de emotividad?
- **Compara fuentes:** ¿qué dicen otras fuentes fiables sobre el mismo tema?

- **Haz una pausa antes de compartir:** si algo suena demasiado bueno (o malo) para ser verdad, detente y piensa antes de reaccionar.
- **Utiliza herramientas de verificación de datos:** enséñales a utilizar plataformas como Snopes, FactCheck.org o sus equivalentes locales.

Conexiones con otras habilidades

El pensamiento analítico y crítico son **habilidades transversales**, esenciales en todos los ámbitos de la vida y el trabajo. Nos ayudan a utilizar otras habilidades importantes de forma más eficaz, tanto cuando trabajamos solos como cuando lo hacemos con otras personas.

A nivel personal, la reflexión crítica es fundamental para la autoconciencia. Ayuda a las personas a reflexionar sobre sus propios valores, prejuicios y procesos de pensamiento, lo que conduce a acciones más intencionadas y a un crecimiento personal continuo. Al mismo tiempo, estas habilidades de pensamiento alimentan la creatividad: una mente curiosa y analítica hace preguntas, busca pruebas y permanece abierta a explorar nuevas perspectivas.

Cuando se trabaja con otras personas, pensar de forma crítica sobre las opiniones propias y ajenas fomenta la empatía, la comprensión interpersonal y la comunicación consciente. Favorece un enfoque más reflexivo y menos reactivo ante las dinámicas de grupo y los conflictos, lo que permite un análisis más profundo y una toma de decisiones más consciente. También mejora la comunicación verbal y no verbal, ya que ayuda a las personas a estructurar mejor sus argumentos y a evaluar cuándo y cómo expresar sus ideas.

En la resolución de problemas, el pensamiento analítico y crítico permite a las personas sopesar las opciones, anticipar las consecuencias y elegir de forma responsable. Estas habilidades también refuerzan el liderazgo y la iniciativa, ayudando a las personas jóvenes (y a las personas que trabajan con juventud) a analizar los retos y actuar con confianza. Además, promueven la participación ciudadana al animar a las personas jóvenes a cuestionar las normas, analizar los problemas sociales y participar de forma activa y responsable en la vida democrática. Cuando se aplica a la creatividad y la innovación, el pensamiento crítico ayuda a evaluar la viabilidad y el impacto de las ideas, lo que favorece el desarrollo de soluciones significativas y relevantes. Por último, en el contexto **del uso de la tecnología**, estas habilidades son vitales. Ayudan a las personas a evaluar la credibilidad de los contenidos en línea, identificar la manipulación o el sesgo y evitar caer en las trampas de la desinformación y la información errónea. En un mundo en el que la influencia digital moldea las opiniones y el comportamiento, cada persona que es capaz de pensar de forma crítica y actuar de manera responsable en línea contribuye a construir lo que llamamos un **«cortafuegos humano»**: una sociedad más informada, resiliente y protegida.

Fuentes y lecturas adicionales

- Consejo de Europa (2018), *Marco de referencia de competencias para la cultura democrática*, disponible en <https://tinyurl.com/mv27nh44> (último acceso el 19 de agosto de 2025).
- H. Song, L. Cao (2024), *El entorno de aprendizaje interactivo como fuente de habilidades de pensamiento crítico para estudiantes universitarios*,

disponible en <https://tinyurl.com/3j3u8y43> (último acceso el 19 de agosto de 2025).

- L. Starkey (2004), *Éxito en las habilidades de pensamiento crítico*, disponible en <https://tinyurl.com/mr2wk47d> (último acceso el 19 de agosto de 2025).
- Reboot (2020), *Cómo enseñar el pensamiento crítico*, disponible en <https://reboot-foundation.org/teachin>

g-critical-thinking/ (último acceso el 19 de agosto de 2025).

- V. Kozachun (2023), *Critical thinking, Creativity and Collaboration in Youth Work*, disponible en <https://tinyurl.com/bdenvv4u> (último acceso: 19 de agosto de 2025).

PARTE B**Metodologías para explorar el pensamiento analítico y crítico con las personas jóvenes****METODOLOGÍA 21: Laberinto de información****Breve descripción:**

El laberinto de información es un método que simula las redes sociales en un entorno offline, mostrando cómo se puede utilizar la información, de forma intencionada o no, para manipular la percepción pública sobre un tema determinado. En esta actividad, las participantes comprenderán las amenazas de la desinformación en la sociedad actual y aprenderán a pensar de forma crítica a la hora de evaluar la información.

Objetivo: Fomentar las habilidades de pensamiento analítico y crítico para ayudar a las participantes a navegar por la multitud de información con la que interactúan e identificar los riesgos potenciales de manera eficaz.

Objetivos:

1. Ayudar a las participantes a conocer las amenazas relacionadas con el uso de la información (por ejemplo, noticias falsas, desinformación, información errónea) y su impacto.
2. Dotar a las participantes de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para reconocer indicios de manipulación, sesgo o distorsión en las fuentes de información.
3. Mejorar las habilidades de razonamiento y argumentación de las participantes.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Pensamiento analítico y crítico
- ✓ Autoconciencia (personal y social)

- ✓ Atención al detalle
- ✓ Comunicación verbal y no verbal

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: Lo ideal es que se celebre en un espacio interior, pero también se puede organizar al aire libre si se tiene en cuenta la comodidad de las participantes. Las participantes deberán sentarse en sillas que se puedan mover fácilmente.

Materiales: Papeles de rotafolio, rotuladores, folletos (artículos de prensa e historias para juegos de rol)

Preparación: Elige un tema de interés para el grupo; puedes seleccionar uno de los recursos disponibles o crear materiales sobre un tema de tu elección. Coloca los artículos de prensa en la sala de formación; puedes agruparlos como desees.

Duración: 120 minutos

Descripción paso a paso:

1. Introducción (10 minutos)

- Da la bienvenida a las participantes y presenta brevemente el tema de la sesión.
- Pregunta a las participantes qué entienden por pensamiento analítico y crítico y por qué estas habilidades son importantes.
- Anota las palabras clave y elabora una definición junto con el grupo.

2. Laberinto de información (25 minutos)

- Presenta el tema de la actividad basándote en las instrucciones del ejemplo elegido (ver anexos).
- Divide a las participantes en cuatro equipos. Invita a cada equipo a recorrer el laberinto de información, que consta de estaciones con noticias y contenidos relacionados con el tema elegido. Asegúrate de que cada equipo comience en una estación diferente.
- En cada estación, los equipos deben leer el material disponible y, como grupo, decidir su postura con respecto al tema explorado.

3. Debate en grupo (20 minutos)

- Invita al grupo a reunirse de nuevo y a presentar su postura sobre el tema elegido. Toma nota de las posibles diferencias en las respuestas dadas por cada equipo.
- Facilita un debate en grupo para fomentar el pensamiento crítico. Utiliza las preguntas orientativas que se proporcionan en las instrucciones de cada tema.

4. Juego de rol (50 minutos)

- En los mismos equipos o en otros nuevos, da a las participantes 15 minutos para preparar una historia que incluya información falsa o trunca. Su tarea consiste en presentar la historia como verídica a los demás equipos utilizando tácticas persuasivas, como la manipulación emocional o el uso selectivo de datos convenientes.
- Cada equipo tendrá entre 2 y 3 minutos para presentar su historia, mientras que los demás equipos podrán hacer preguntas para descubrir posibles indicios de información errónea o desinformación.
- Temas sugeridos (puedes escribirlos en pequeños trozos de papel y entregar uno a cada equipo):
 - Una dieta milagrosa que le mantiene en forma.
 - Conspiraciones relacionadas con las actividades del gobierno.
 - Teorías que cuestionan la veracidad del cambio climático.
 - Teorías sobre el fin del mundo.
 - Una campaña benéfica falsa.
 - Efectos secundarios de una vacuna aprobada a nivel europeo,
 - Expatriados que no se adaptan a las normas culturales locales.

5. Resumen y cierre (15 minutos)

- Para el juego de rol, explora las tácticas persuasivas que utilizaron:
 - ¿Qué enfoques utilizaron para convencer al otro grupo o grupos?

- o *¿Fueron eficaces esas tácticas? ¿Por qué sí o por qué no?*
- o *¿Cómo se les ocurrieron? ¿Se podrían aplicar en la vida real y con qué propósito?*
- o *¿Cómo pueden protegerse de la manipulación?*
- o *¿Qué pueden hacer para no propagar más posibles noticias falsas?*

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Asegúrate de adaptar el contenido de la formación a tu público: ten en cuenta su edad, antecedentes, intereses y valores a la hora de seleccionar los temas para el laberinto de información y las actividades de juego de roles.
- Presta atención a cualquier estereotipo o prejuicio visible que pueda surgir durante los debates en grupo. Si observas confusión, incomodidad o signos de frustración en la reacción de las participantes ante temas delicados, aborda la situación con calma y respeto. Crea un espacio para la aclaración o la reflexión, en lugar de la confrontación.
- Asegúrate de que, a lo largo de los debates, expongas claramente los riesgos potenciales relacionados con la manipulación y, junto con las participantes, identifiquéis cómo se puede utilizar el pensamiento crítico para mantenerse alerta. Destaca las medidas específicas que pueden tomar las personas para protegerse de la desinformación y las noticias falsas.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Durante la actividad, debes observar lo siguiente:

- *¿Fueron capaces las participantes de evaluar la validez de la información que encontraron?* Esta actividad los expone a contenidos que desafían su pensamiento crítico. Observa la eficacia con la que analizan la información y llegan a sus propias conclusiones.
- *¿Qué mecanismos y herramientas utilizaron durante las actividades?* *¿Consideraron acceder a Internet?* Si es así, ¿a qué tipo de fuentes recurrieron para diferenciar entre información precisa y engañosa? Internet suele ser la herramienta más accesible para verificar los hechos, pero es importante basarse en fuentes creíbles y múltiples.
- *¿Fueron capaces las participantes de identificar estrategias que les ayudaran a mitigar los riesgos asociados a la manipulación?* Si tuvieron dificultades con esto, asegúrate de incluir esas observaciones en tus propias conclusiones.

Material adjunto

- Las [personas jóvenes y los estereotipos](#): adecuado para personas jóvenes adultas o profesionales de juventud
- [Mitos sobre el cambio climático](#): adecuado para adolescentes y personas adultas-jóvenes

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Pensamiento creativo,
innovación, ideación y
razonamiento

MÓDULO 10

MÓDULO 10

Pensamiento creativo, innovación, ideación y razonamiento

PARTE A

Comprender el pensamiento creativo en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento para el futuro?

En el mundo actual, el cambio es constante y los retos se suceden rápidamente. Por eso, las personas jóvenes necesitan algo más que conocimientos: necesitan habilidades que les ayuden a comprender el mundo, resolver problemas y construir el futuro que desean. Entre ellas, el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento son esenciales.

El informe Panorama de competencias del Foro Económico Mundial destaca estas habilidades como clave para los empleos del futuro y el aprendizaje continuo. El mundo está cambiando rápidamente. La tecnología, los nuevos empleos y los grandes problemas globales hacen que la vida sea más complicada que nunca. Ya no basta con conocer los hechos. Hoy en día, las personas deben ser capaces de pensar con claridad, formular preguntas inteligentes y resolver problemas que nunca antes habían visto.

Las personas creativas y con pensamiento crítico están mejor preparadas para los retos. Se adaptan más rápido, resuelven los problemas de forma más eficaz y aportan ideas nuevas en todos los ámbitos de la

vida. Para las personas jóvenes, aprender estas habilidades es algo más que una preparación para los empleos del futuro. Son habilidades para la vida. ¿Y la buena noticia? Se pueden aprender, practicar y reforzar, especialmente a través del trabajo con jóvenes.

Definiciones en pocas palabras

- **La creatividad** es la capacidad de superar las formas tradicionales de pensar o actuar mediante la generación de ideas nuevas y originales. La creatividad ayuda a las personas a mantener la curiosidad, el espíritu lúdico y la apertura al cambio.
- **La innovación** significa convertir las ideas creativas en soluciones para la vida real. Implica resolver problemas, adaptarse al cambio y elegir acciones prácticas. El pensamiento innovador ayuda a las personas a convertir sus ideas en realidad.
- **La ideación** es el proceso de generar, compartir y explorar nuevas ideas. Fomenta la imaginación sin juzgar. Así es como las personas aprenden a ver que siempre hay más de una solución y que sus ideas importan.
- **El razonamiento** nos ayuda a dar sentido al mundo. Se trata de analizar, conectar puntos y sacar conclusiones basadas en la lógica y la evidencia. Las personas lo utilizan para tomar decisiones informadas y comprender el «porqué» de las cosas.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Como profesional de juventud, tienes un papel único. No solo proporcionas información, sino que creas un espacio

para la exploración. Cuando aportas pensamiento creativo, innovación e ideación, tus sesiones se vuelven más atractivas, empoderadoras y transformadoras.

Pasas de ser «instructora» a facilitadora, ayudando a la juventud a dirigir su propio aprendizaje. Fomentas la asunción de riesgos en un entorno seguro, despiertas la curiosidad y muestras que los errores forman parte del proceso. El trabajo con juventud ya está perfectamente posicionado para fomentar estas habilidades, especialmente a través de métodos prácticos, inclusivos, lúdicos y dirigidos por las participantes. Ser creativo como profesional de juventud es esencial. El trabajo con jóvenes se desarrolla en entornos dinámicos y en constante cambio, en los que no hay dos situaciones iguales. Algunos retos son inesperados y otros no tienen soluciones prefabricadas. Aquí es donde el pensamiento analítico, crítico y creativo se unen para ayudar a las personas que trabajan con jóvenes a adaptarse, responder de forma reflexiva y encontrar nuevas formas de avanzar.

La creatividad ayuda a las personas que trabajan con juventud a diseñar experiencias de aprendizaje atractivas y significativas. Cuanto más creativo sea tu enfoque de la facilitación, más probabilidades tendrás de despertar la curiosidad, mantener la participación de las personas jóvenes y hacer que el aprendizaje se fije. Ya sea convirtiendo un tema difícil en un juego práctico, utilizando la narración de historias para explicar ideas complejas o replanteando una sesión sobre la marcha, el pensamiento creativo, guiado por la conciencia crítica, es una herramienta poderosa.

Estas habilidades también permiten a las personas que trabajan con juventud reflexionar sobre sus métodos, experimentar con nuevos formatos y aprender de lo que funciona

y lo que no. A largo plazo, esta mentalidad conduce a relaciones más sólidas con las personas jóvenes, dinámicas de grupo más inclusivas y un entorno de aprendizaje en el que todos se sienten seguros para explorar ideas, cuestionar y crecer.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Cuando se anima a las personas jóvenes a pensar de forma diferente, a hacer preguntas y a explorar sus propias ideas, los efectos van mucho más allá de la actividad en sí. Esto moldea la forma en que se ven a sí mismos y su potencial.

- **Se sienten con más esperanza y motivación**, porque se dan cuenta de que pueden pensar de forma independiente y manejar situaciones complejas. Esto les da más confianza y un sentido más claro de su propósito.
- **Empiezan a creer que sus ideas pueden conducir al cambio**, tanto en sus vidas personales como en el mundo que les rodea. Cuando se fomenta el pensamiento crítico y creativo, las personas jóvenes se sienten capacitadas para tomar la iniciativa y formar parte de la solución.
- **Desarrollan herramientas para gestionar los retos**: al analizar situaciones, considerar alternativas y reflexionar sobre lo que salió mal, desarrollan resiliencia y confianza para resolver problemas.
- **Se convierten en estudiantes más comprometidos e independientes**: la curiosidad los impulsa a explorar los temas más profundamente, conectar los puntos y aprender más allá de lo que se les exige. No solo absorben información, sino que la cuestionan y la aplican.

Más allá de los resultados del aprendizaje, el impacto se puede ver tanto en el desarrollo emocional como en el cognitivo. La práctica regular de

la creatividad y el razonamiento favorece:

- El desarrollo **cerebral**, al fortalecer las vías neuronales relacionadas con la lógica, la memoria, la atención y el pensamiento flexible.
- **La resiliencia emocional**, al ayudar a las personas jóvenes a reflexionar sobre sus emociones, regular sus reacciones y abordar los retos con más calma y de forma más constructiva.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

Como profesionales de juventud, tenéis una gran oportunidad para guiar a las personas jóvenes en el desarrollo del pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento. Ayudarlas a desarrollar estas habilidades no solo beneficia a las personas jóvenes, sino a toda la sociedad. Las personas jóvenes con mentalidad creativa y analítica son más propensas a:

- Tomar la iniciativa en sus comunidades.
- Afrontar retos sociales o medioambientales.
- Pensar de forma emprendedora y actuar de forma colaborativa.
- Afrontar la incertidumbre con claridad y valentía.
- Dejar de ver los problemas como obstáculos y empezar a verlos como oportunidades.

A largo plazo, estas habilidades contribuyen a formar **una ciudadanía activa y responsable** que puede adaptarse, colaborar y contribuir de manera significativa a un mundo en constante cambio.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar el pensamiento creativo y la innovación

La creatividad se manifiesta de diferentes maneras en cada persona. Mientras que algunos la expresan deliberadamente a través de formas como el arte o la escritura, otros encuentran formas más prácticas o sutiles de ser creativos, como resolver problemas o mejorar los procesos cotidianos. Como profesional de juventud, es importante reconocer y apoyar estas diferentes expresiones de creatividad, especialmente entre las personas jóvenes que pueden ser calladas, espontáneas o poco convencionales en su forma de pensar.

El pensamiento creativo y la innovación pueden fomentarse mediante actividades de resolución de problemas que requieran pensar fuera de lo establecido. Con un poco de orientación y la estructura justa para mantener la inclusión y la concentración, toda la juventud puede desarrollar estas habilidades. Lo más importante no es el formato del resultado final, sino el proceso que hay detrás: explorar ideas, experimentar y encontrar nuevas formas de abordar los retos.

Para que la experiencia sea significativa, es útil elegir temas que sean relevantes y con los que las participantes se sientan identificadas. Cuando las personas jóvenes pueden conectar con el tema, es más probable que se involucren y se comprometan a encontrar soluciones reales y creativas.

Consejos y trucos prácticos para entrenar el pensamiento creativo y la innovación en la vida real

Crear oportunidades para que las personas jóvenes se expresen libremente, exploren retos significativos, aporten ideas y desarrollen soluciones a problemas del mundo real es clave para desarrollar

su creatividad y sus habilidades de innovación.

Es importante mantener el proceso **estructurado y orientado a objetivos**. Esto da a las personas jóvenes un sentido de dirección y propósito, al tiempo que garantiza que todos tengan la oportunidad de participar activamente. La estructura no significa limitar la creatividad, sino ofrecer la orientación suficiente (por ejemplo, límites de tiempo, temas, restricciones) para ayudar a las participantes a concentrarse, colaborar y lograr algo juntos.

Asegúrate de que **el proceso sea inclusivo**. No todo el mundo expresa su creatividad de la misma manera. Algunos participantes pueden disfrutar generando nuevas ideas y debatiéndolas en grupo, mientras que otros pueden preferir trabajar entre bastidores para diseñar o perfeccionar la solución final. Como profesional de juventud, es esencial **reconocer estas diferencias** y crear un espacio seguro y flexible para que todos puedan contribuir. Además, asegúrate de fomentar **la diversidad del equipo**: mezcla diferentes personalidades, antecedentes y puntos fuertes para enriquecer la colaboración.

Por último, cuanto más **relevante** sea **el tema** para la vida de las participantes, más se implicarán. Cuando las personas jóvenes trabajan en algo que les importa, son naturalmente más creativas, motivadas y propensas a encontrar **soluciones que sean significativas e impactantes**.

Conexiones con otras habilidades

El pensamiento creativo y la innovación son cada vez más importantes. Cuando las personas cuentan no solo con estas habilidades, sino también con una gran capacidad

para resolver problemas y competencias socioemocionales, están mejor preparadas para co-crear de manera eficaz y encontrar soluciones innovadoras a los retos del mundo real. Estas habilidades no solo favorecen el éxito en el ámbito personal y profesional, sino que también contribuyen al bien común de la sociedad.

A nivel personal, el pensamiento creativo comienza con la curiosidad, la autoconciencia y la apertura a nuevas ideas. Cuando las personas jóvenes comprenden sus propias fortalezas y emociones, se sienten más seguros a la hora de expresarse y proponer nuevas ideas. La motivación y el control emocional también les ayudan a seguir adelante cuando las cosas se ponen difíciles.

Cuando se trabaja con otras personas, la creatividad es aún más fuerte. La buena comunicación, la empatía y la capacidad de escuchar ayudan a las personas a compartir ideas, comprender opiniones diferentes y trabajar juntas. La creatividad en grupo también favorece el liderazgo, cuando alguien reúne a varias personas para desarrollar las ideas de los demás y crear algo nuevo.

En la resolución de problemas, la creatividad ayuda a las personas a encontrar diferentes formas de arreglar o mejorar algo. Pero para convertir las ideas en acciones, también es necesario pensar de forma crítica, tomar decisiones y adaptarse cuando las cosas no salen según lo previsto. Ser flexible y aprender de los errores son partes importantes del proceso creativo.

En lo que respecta a la tecnología, la creatividad es clave para utilizar las herramientas digitales de forma inteligente y original. Ya sea para diseñar algo en línea, utilizar nuevas aplicaciones o crear contenidos, las habilidades digitales y el pensamiento creativo van de la mano. Las personas

que son expertas en tecnología y creativas pueden manejar mejor los cambios y encontrar nuevas soluciones en un mundo digital que cambia rápidamente.

Fuentes y lecturas adicionales

Publicaciones

- Comisión Europea (2018). *Propuesta de Recomendación del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje continuo*, disponible en: <https://tinyurl.com/yfm25bhv> (último acceso: 18 de junio de 2025).
- Comisión Europea (2015). *Liberar la creatividad y la innovación de las personas jóvenes*, disponible en: <https://tinyurl.com/y3kk8xey> (último acceso el 18 de junio de 2025).
- OCDE (2024). *Nuevos resultados del PISA en pensamiento creativo*. Publicaciones de la OCDE, disponible en: <https://tinyurl.com/2fdxyb48> (último acceso el 17 de junio de 2025).
- Sun, R.C.F. y Hui, E.K.P. (2012). *La competencia cognitiva como constructo positivo para el desarrollo de las personas jóvenes: una revisión conceptual*. The Scientific World Journal, 12, disponible en: <https://tinyurl.com/m4hsd7f5> (último acceso: 18 de junio de 2025).
- Foro Económico Mundial (2025). *Informe sobre el futuro del empleo*. Foro Económico Mundial, disponible en: <https://tinyurl.com/y87tk6et> (último acceso: 18 de junio de 2025).

Artículos de blog

- BiteSize Learning (2025). *Cómo utilizar la técnica de los seis sombreros para pensar*. Blog de BiteSize Learning, disponible en: <https://tinyurl.com/s58erha9> (último acceso el 24 de junio de 2025).

- Fiveable (2025). *Introducción a la revisión de la ciencia cognitiva*. Blog de Fiveable disponible en: <https://tinyurl.com/34chaf4z> (último acceso el 17 de junio de 2025).
- Jain N. (2023). *¿Qué es la ideación? Definición, proceso, estrategia, importancia y mejores prácticas*. Blog de Ideascale disponible en: <https://tinyurl.com/yzxed9jn> (último acceso el 17 de junio de 2025).
- Krueger, N. (2022). *Cinco razones por las que es más importante que nunca enseñar creatividad*. Blog de ISTE disponible en: <https://tinyurl.com/bdfvsxum> (último acceso el 18 de junio de 2025).
- Naiman L. (2025). *¿Se puede enseñar la creatividad? Esto es lo que dice la investigación*. Blog Creativity at Work, disponible en: <https://tinyurl.com/4a5hezj7> (último acceso el 17 de junio de 2025).
- Nowakowska (2022). *Mentalidad creativa*. Salto Youth, disponible en: <https://tinyurl.com/bdhnyjyk> (último acceso el 17 de junio de 2025).
- The de Bono Group (2025). *Seis sombreros para pensar*. The de Bono Group. Disponible en: <https://tinyurl.com/ymtnnsu> (último acceso el 24 de junio de 2025).
- Western Governors University (2025). *Habilidades de innovación*. Blog de WGU disponible en: <https://tinyurl.com/4mazph74> (último acceso el 18 de junio de 2025).

Materiales de vídeo

- TED, Sir Ken Robinson, *¿Las escuelas matan la creatividad?*, disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=iG9CE55wbtY&t=1s>

PARTE B**Metodologías para explorar el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento con jóvenes****METODOLOGÍA 22: Seis sombreros para pensar****Breve descripción:**

El método de los seis sombreros para pensar, creado por Edward de Bono, es una técnica clásica de grupo para examinar un problema desde múltiples perspectivas de forma organizada y sin conflictos. Es especialmente útil para fomentar tanto el pensamiento creativo como el crítico de forma conjunta. En este enfoque, las participantes «se ponen» seis sombreros metafóricos de diferentes colores, cada uno de los cuales representa un modo de pensamiento distinto: factual, emocional, positivo, negativo, creativo y gerencial. Es preferible utilizar este método cuando se trabaja con adultos jóvenes, y no con niños o adolescentes.

Objetivo: Mejorar el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y las habilidades de razonamiento de las participantes a través de un diálogo grupal estructurado y participativo que promueva perspectivas diversas y la resolución colaborativa de problemas.

Objetivos:

1. Ayudar a las participantes a explorar un problema de la vida real o social desde diferentes puntos de vista y a encontrar soluciones creativas utilizando el método de los seis sombreros para pensar.
2. Promover un entorno grupal inclusivo y respetuoso en el que todas las participantes se sientan seguras para contribuir y puedan comprender mejor los pensamientos, las emociones y los puntos de vista de los demás.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprensión interpersonal ✓ Escucha activa ✓ Iniciativa y toma de decisiones |
|--|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: Lo ideal es que se celebre en un espacio interior, pero también se puede organizar al aire libre si se tiene en cuenta la comodidad de las participantes. Las participantes deberán sentarse en sillas que se puedan mover fácilmente.

Materiales: Papel para rotafolio, rotuladores, temporizador, gorros de papel de diferentes colores (opcional)

Preparación: Prepara un rotafolio (o diapositivas) para resumir las instrucciones.

Duración: 120 minutos

El método es adecuado para grupos pequeños (de 5 a 10 personas). Si tu grupo tiene más participantes, divídelos en equipos. Puedes optar por que todos los equipos trabajen en el mismo problema y luego evaluar los resultados, o asignar diferentes problemas que surjan durante la fase de lluvia de ideas. Asegúrate de asignar tiempo adicional para que los equipos presenten su trabajo al final.

Descripción paso a paso:

(para cada paso, indique una duración aproximada. También puede ser un intervalo, por ejemplo: 5-10 minutos)

1. Introducción (5 minutos)

- Da la bienvenida a las participantes y presenta brevemente el tema de la sesión.
- Invita a las participantes a participar en una actividad rápida para compartir sus opiniones. Pídeles que utilicen la mano para mostrar en qué medida están de acuerdo con una determinada frase. Cuanto más baja tengan la mano, más en desacuerdo estarán. Cuanto más alta tengan la mano, más de acuerdo estarán. ¡Cualquier posición intermedia también es válida!
 - *«Creo que soy una persona creativa: puedo pensar fácilmente en ideas nuevas e innovadoras si se me da la oportunidad».*
 - *«Considero que el pensamiento creativo será esencial en el futuro y muy demandado en todo tipo de trabajos».*
- Después de la actividad con las manos, destaca por qué es importante. Haz hincapié en que el pensamiento creativo es una habilidad fundamental para resolver problemas del mundo real y cada vez es más importante en todo tipo de trabajos y situaciones. Refuerza la idea de que es algo que todo el mundo puede aprender y desarrollar con la práctica.

2. Juego de improvisación (5 minutos)

- Para crear un ambiente abierto y de apoyo en el que las participantes se sientan seguras para expresarse, puedes utilizar este ejercicio en grupo para fomentar la espontaneidad y el pensamiento flexible.
- Invita al grupo a crear conjuntamente una historia a partir de las ideas de cada uno. Puedes empezar (o pedir a un voluntario que lo haga) estableciendo el escenario, por ejemplo: *«Érase una vez un joven que quería cambiar el mundo».*
- La persona sentada a la derecha continúa la historia, y luego se va pasando por todo el círculo hasta que todos hayan contribuido. La última persona es la encargada de terminar la historia.
- La regla fundamental es que cada contribución debe comenzar con «Sí, y...», lo que significa que el participante acepta lo que se ha dicho anteriormente y añade algo más.
- Antes de pasar al siguiente ejercicio, dedica un momento a agradecer al grupo su contribución y creatividad. Anímales a seguir utilizando sus habilidades creativas y su energía en las próximas actividades.

3. Identificación de problemas (10 minutos)

- Dependiendo del tamaño del grupo, divide a las participantes en equipos de cuatro o cinco personas.
- Pide a cada equipo que haga una lluvia de ideas sobre un problema relacionado con su profesión o comunidad que consideren que está dentro de su alcance resolver. *Si las participantes provienen de diferentes entornos, puedes sugerirles que elijan un problema social, algo que les preocupe y que crean que pueden ayudar a mejorar.*
- Cada equipo debe nombrar a un representante. Tras unos cinco minutos de debate en equipo, estos representantes se reunirán en un grupo aparte para acordar juntos un tema definitivo.
- Una vez decidido el tema final, invita a los representantes a presentarlo ante todo el grupo, junto con las razones por las que han elegido ese problema en concreto.
- Mientras lo presentan, puedes escribir brevemente el problema elegido en un rotafolio para que todos lo vean durante la siguiente parte de la sesión.

4. Explicación del método (5 minutos)

- Una vez que el grupo haya elegido el problema en el que quiere trabajar, es el momento de analizarlo desde múltiples perspectivas. Las participantes pasarán por seis rondas, cada una centrada en una forma diferente de pensar.
- Cada ronda dura 10 minutos, y el grupo utilizará diferentes rasgos para guiar su forma de pensar y compartir ideas.
- Cada rasgo está vinculado a un sombrero de color, que muestra a las participantes cómo deben abordar el problema en esa ronda. Durante la ronda solo se debe utilizar el tipo de pensamiento vinculado al sombrero en juego.
- Para apoyar la actividad, puedes preparar un rotafolio o diapositivas con un breve resumen del significado de cada sombrero. O, para una versión más práctica y divertida, también puedes preparar sombreros de papel de diferentes colores que las participantes puedan llevar puestos o sostener cuando hablen.

5. Sesión de los seis sombreros para pensar (60 minutos)

- **Sombrero blanco = Información:** Utiliza hechos, objetividad y lógica. Cuando se utiliza el sombrero blanco, se anima a las participantes a presentar datos existentes, incluyendo estadísticas, informes y pruebas tangibles relevantes para el tema que se está tratando.
- **Sombrero rojo = Emociones:** Corazonadas e intuiciones, sin necesidad de justificarlas. El valor principal del sombrero rojo radica en su capacidad para sacar a relucir respuestas emocionales subyacentes que, de otro modo, podrían quedar sin expresar o considerarse irrelevantes en debates más tradicionales basados en datos.
- **Sombrero negro = Precaución/juicio crítico:** ¿Cuáles son los riesgos, las desventajas o las preocupaciones lógicas? El objetivo principal del sombrero negro es fomentar una evaluación crítica de las ideas, estrategias y propuestas, centrándose en identificar posibles defectos, riesgos y obstáculos.
- **Sombrero amarillo = Optimismo/Beneficios:** ¿Cuáles son los aspectos positivos o los beneficios? ¿Por qué podría tener éxito esta idea? Este

sombrero anima a las participantes a explorar los aspectos positivos de una situación, centrándose en las oportunidades, los beneficios y el valor.

- **Sombrero verde = Creatividad:** nuevas ideas, alternativas, posibilidades descabelladas. El sombrero verde está diseñado específicamente para fomentar el pensamiento innovador, animando a las participantes a explorar nuevas ideas, soluciones alternativas y enfoques poco convencionales.
- **Sombrero azul = Control del proceso:** Este es el sombrero del «director». Suele llevarlo la persona que facilita o el líder del grupo, y ayuda a guiar la estructura, mantener el debate por el buen camino y resumir los puntos clave. Este sombrero se centra en la visión general, la planificación de los siguientes pasos y en garantizar que el proceso sea claro y productivo. El sombrero azul puede concluir la reunión con un resumen de las decisiones tomadas, las medidas que se van a adoptar y las responsabilidades asignadas, garantizando la claridad y el compromiso del grupo.

6. Desarrollo del plan de acción (15 minutos)

- Invita a las participantes a resumir su debate en un plan de acción que incluya el problema abordado, la solución, las acciones necesarias, los recursos necesarios y los principales riesgos potenciales. Puedes invitarles a escribir notas en un rotafolio o a crear un dibujo o un mapa visual.

7. Presentación de los resultados (10 minutos)

- Permite a las participantes presentar su trabajo. Asegúrate de mostrar su agradecimiento, celebrar su esfuerzo y reconocer la reflexión y la creatividad que han aportado. Reconoce las ideas únicas y el trabajo en equipo para ayudar a crear un ambiente positivo y alentador.

8. Resumen y cierre (10 minutos)

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

En función de los objetivos de su formación, puedes adaptar los temas tratados. Hay algunos aspectos importantes que debe tener en cuenta:

1. Comunica claramente el propósito de cada sombrero para que las participantes comprendan cuáles son sus características. Utiliza apoyos visuales (rotafolio o diapositivas) a los que las participantes puedan recurrir para mayor claridad.
2. Asegúrate de que la actividad se mantenga dentro de lo previsto, ya que es fácil que las participantes dediquen más tiempo del asignado a una tarea o que mezclen las características de los distintos sombreros.
3. Crea un entorno seguro y consigue que todos contribuyan activamente. Anime a todas las participantes a compartir sus opiniones. Si el grupo es demasiado grande, puedes dividirlo en equipos más pequeños.

Durante la sesión informativa, evalúa cómo reaccionaron las participantes ante las diferentes características de los sombreros mientras los utilizaban. Intenta comprender cómo abordarían normalmente una tarea de este tipo si no hubiera instrucciones. Destaca la importancia de contar con el mayor número posible de opiniones diferentes para obtener las mejores soluciones a un problema determinado: contar con personas diversas que participen en el proceso y dar voz a todos permite al grupo encontrar soluciones más innovadoras.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Durante la actividad, debes observar lo siguiente:

- *¿La mayoría de las participantes se mostraron interesadas en participar? ¿Se sintieron cómodas contribuyendo?* Esta actividad tiene como objetivo involucrar al mayor número posible de participantes y crear un espacio seguro para que todos compartan sus puntos de vista y opiniones.
- *¿Hasta qué punto fueron creativas las participantes a lo largo del ejercicio? ¿Fueron innovadoras las soluciones que propusieron?* Los métodos seleccionados para la actividad tenían como objetivo fomentar la resolución creativa de problemas y crear las condiciones necesarias para que las participantes pensarán de forma innovadora, manteniendo al mismo tiempo un pensamiento estructurado.
- *¿Fueron las participantes capaces de distinguir las características de los sombreros y utilizarlos de forma eficaz? ¿Fueron capaces de comprender la importancia de los diferentes rasgos?* El valor añadido de este método radica en su capacidad para dar la misma importancia a rasgos contrapuestos (por ejemplo, la lógica y las emociones, el optimismo y el pesimismo, etc.).
- *Al final de la actividad, ¿fueron capaces las participantes de ver el valor añadido de la colaboración y la diversidad a la hora de crear soluciones más innovadoras para un problema?* Si somos capaces de crear un entorno seguro que permita a todos participar activamente, las participantes pueden idear enfoques más innovadores para el problema.

Material adjunto

[Los 6 sombreros de pensar](#)

METODOLOGÍA 23: Método Walt Disney

Breve descripción:

El método Disney, desarrollado por Robert Dilts en 1994, es una estrategia de creatividad compleja en la que un grupo utiliza tres estilos de pensamiento específicos de forma sucesiva. Implica un pensamiento paralelo para analizar un problema, generar ideas, evaluarlas, construir y criticar un plan de acción. Walt Disney tenía talento para descubrir ideas creativas y convertirlas en realidad. Según un colaborador cercano, solía decir: «En realidad había tres Walt diferentes: el soñador, el realista y el aguafiestas. Nunca sabías cuál de ellos iba a acudir a la reunión». Aunque el método no fue desarrollado por completo por Walt Disney, tiende un puente entre la imaginación y la realidad. Los tres estilos de pensamiento son: soñadores, realistas y críticos.

El método es comparable a los Seis Sombreros para Pensar, pero más fácil de usar cuando se trabaja con niños o adolescentes. La diferencia es que, en el método Disney, la secuencia es constante, mientras que los Seis Sombreros para Pensar se pueden utilizar en cualquier orden apropiado.

Objetivo: Mejorar el pensamiento creativo, la innovación, la ideación y el razonamiento de las participantes, pasando sistemáticamente de ideas audaces a planes realistas, y luego refinándolos a través de comentarios constructivos.

Objetivos:

1. Ayudar a las participantes a generar soluciones imaginativas (soñador), diseñar planes viables (realista) y reforzarlos mediante el análisis de riesgos (crítico).
2. Promover un entorno grupal inclusivo y respetuoso en el que todas las participantes se sientan seguras para contribuir y puedan comprender mejor los pensamientos, las emociones y los puntos de vista de los demás.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprensión interpersonal ✓ Escucha activa ✓ Iniciativa y toma de decisiones |
|--|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

Espacio: Preferiblemente en interiores; sillas y mesas móviles. Se debe crear una sala separada para cada rol individual. Sin embargo, no es necesario que sean salas individuales; basta con tres sillas colocadas en diferentes rincones de una sala.

Materiales: papel de rotafolio, rotuladores, temporizador, notas adhesivas, tarjetas impresas con los roles o carteles de mesa para soñador/realista/crítico

Preparación: Prepara un rotafolio (o diapositivas) para resumir las instrucciones.

Duración: 120 minutos

El método es adecuado para grupos pequeños (de 8 a 11 personas). Si tu grupo tiene más participantes, divídelos en equipos. Asegúrate de asignar tiempo adicional para que los equipos presenten su trabajo al final.

Descripción paso a paso:

1. Introducción (5 minutos)

- Da la bienvenida a las participantes y presenta brevemente el tema de la sesión.
- Invita a las participantes a participar en una actividad rápida para compartir sus opiniones. Pídeles que utilicen la mano para mostrar en qué medida están de acuerdo con una determinada frase. Cuanto más baja tengan la mano, más en desacuerdo estarán. Cuanto más alta tengan la mano, más de acuerdo estarán. ¡Cualquier posición intermedia también es válida!
 - *«Creo que soy una persona creativa: puedo pensar fácilmente en ideas nuevas e innovadoras si se me da la oportunidad».*
 - *«Considero que el pensamiento creativo será esencial en el futuro y muy demandado en todo tipo de trabajos».*
- Después de la actividad con las manos, destaca por qué es importante. Haz hincapié en que el pensamiento creativo es una habilidad fundamental para resolver problemas del mundo real y cada vez es más importante en todo tipo de trabajos y situaciones. Refuerce la idea de que es algo que todo el mundo puede aprender y desarrollar con la práctica.

2. Juego de improvisación (5 minutos)

- Para crear un ambiente abierto y de apoyo en el que las participantes se sientan seguras para expresarse, puedes utilizar este ejercicio en grupo para fomentar la espontaneidad y el pensamiento flexible.
- Invita al grupo a crear conjuntamente una historia a partir de las ideas de cada una. Puedes empezar (o pedir a un voluntario que lo haga) estableciendo el escenario, por ejemplo: *«Érase una vez un joven que quería cambiar el mundo».*
- La persona sentada a la derecha continúa la historia, y luego se va pasando por todo el círculo hasta que todos hayan contribuido. La última persona es la encargada de terminar la historia.
- La regla fundamental es que cada contribución debe comenzar con «Sí, y...», lo que significa que el participante acepta lo que se ha dicho anteriormente y añade algo más.
- Antes de pasar al siguiente ejercicio, dedica un momento a agradecer al grupo su contribución y creatividad. Anímales a seguir utilizando sus habilidades creativas y su energía en las próximas actividades.

3. Identificación de problemas (10 minutos)

- Dependiendo del tamaño del grupo, divide a las participantes en equipos de cuatro o cinco personas.
- Pide a cada equipo que haga una lluvia de ideas sobre un problema relacionado con su profesión o comunidad que consideren que está dentro de

su alcance resolver. *Si las participantes provienen de diferentes entornos, puede sugerirles que elijan un problema social, algo que les preocupe y que creen que pueden ayudar a mejorar.*

- Cada equipo debe nombrar a una persona representante. Tras unos cinco minutos de debate en equipo, estas representantes se reunirán en un grupo aparte para acordar juntas un tema definitivo.
- Una vez decidido el tema definitivo, invita a las representantes a presentarlo ante todo el grupo, junto con las razones por las que han elegido ese problema en concreto.
- Mientras lo presentan, puedes escribir brevemente el problema elegido en un rotafolio para que todos lo vean durante la siguiente parte de la sesión.

4. Explicación del método (5 minutos)

- Explica el método Disney de forma sencilla para que todas comprendan qué significa cada forma de pensar y cómo se relacionan los pasos.
- Presenta claramente las tres funciones y haz comprender a las participantes que cada una de ellas representa una etapa diferente del proceso creativo y que mantenerlas separadas ayuda a evitar juzgar las ideas demasiado pronto o pasar por alto las buenas.
- Una ronda dura 15 minutos. Anota todas las ideas en notas adhesivas. No se permiten juicios ni limitaciones.
- Para apoyar la actividad, puedes preparar un rotafolio o diapositivas con un resumen rápido de lo que significa cada rol.

5. Método Walt Disney (45 minutos)

- **Soñador:** el rol visionario. Las participantes se centran en la creatividad, la imaginación y las posibilidades ilimitadas. Anímalas a pensar libremente y a proponer incluso *ideas que parezcan poco realistas*. Preguntas clave: *¿Qué queremos conseguir? ¿Qué sería lo ideal? Si tuviera dinero infinito o una varita mágica, ¿qué haría? ¿Qué nos entusiasma de esta idea?* Importante: ¡No hay ideas equivocadas! Se escribe todo, no se evalúa nada.
- **Realista:** el papel del planificador. Las participantes estructuran las ideas discutiendo cómo convertirlas en pasos prácticos. Preguntas clave: *¿Cómo podría funcionar esto en la vida real? ¿Qué recursos, personas y tiempo necesitaríamos? ¿Cuál sería el primer paso?*
- **Crítico:** el papel del evaluador. Las participantes analizan el plan de forma crítica, identificando los posibles riesgos y puntos débiles, al tiempo que sugieren mejoras. Preguntas clave: *¿Qué podría salir mal? ¿Qué podría faltar? ¿Cómo podemos hacerlo más sólido o seguro?*

6. Desarrollo del plan de acción (20 minutos)

- Invita a las participantes a resumir su debate en un plan de acción que incluya el problema abordado, la solución, las medidas necesarias, los recursos necesarios y los principales riesgos potenciales. Puedes invitarles a escribir notas en un rotafolio o a crear un dibujo o un mapa visual.

7. Presentación de los resultados (15 minutos)

- Permite a las participantes presentar su trabajo. Asegúrate de mostrar su agradecimiento, celebrar su esfuerzo y reconocer la reflexión y la creatividad que han dedicado al proyecto. Reconoce las ideas únicas y el trabajo en equipo para ayudar a crear un ambiente positivo y alentador.

8. Reflexión y cierre (15 minutos)**Sugerencias para la facilitación y reflexión final:**

En función de los objetivos de su formación, puede adaptar los temas tratados. Hay algunos aspectos importantes que debe tener en cuenta:

1. Comunica claramente el propósito de cada función para que las participantes comprendan cuáles son sus características. Utiliza apoyos visuales (rotafolio o diapositivas) a los que las participantes puedan recurrir para mayor claridad.
2. Asegúrate de que la actividad se mantenga dentro de lo previsto, ya que es fácil que las participantes dediquen más tiempo del asignado a una tarea o que mezclen las características de los roles.
3. Crea un entorno seguro y consigue que todos contribuyan activamente. Anima a todas las participantes a compartir sus opiniones. Si el grupo es demasiado grande, puedes dividirlo en equipos más pequeños.

Durante la reflexión, evalúa la reacción las participantes ante las diferentes características de los roles. Intenta comprender cómo abordarían normalmente una tarea de este tipo si no hubiera instrucciones. Destaca la importancia de contar con muchas opiniones diferentes para obtener las mejores soluciones a un problema determinado: contar con personas diversas que participen en el proceso y dar voz a todos permite al grupo encontrar soluciones más innovadoras.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Durante la actividad, debes observar lo siguiente:

- *¿La mayoría de las participantes mostraron interés en participar? ¿Se sintieron cómodas contribuyendo?* Esta actividad tiene como objetivo involucrar al mayor número posible de participantes y crear un espacio seguro para que todas puedan compartir sus puntos de vista y opiniones.
- *¿Qué grado de creatividad mostraron las participantes a lo largo del ejercicio? ¿Fueron innovadoras las soluciones que propusieron?* Los métodos seleccionados para la actividad tenían como objetivo fomentar la resolución creativa de problemas y crear las condiciones necesarias para que las participantes pensarán de forma innovadora, manteniendo al mismo tiempo un pensamiento estructurado.
- *¿Fueron capaces las participantes de distinguir las características de los roles y utilizarlas de forma eficaz? ¿Fueron capaces de comprender la importancia de los diferentes rasgos?*
- *Al final de la actividad, ¿fueron capaces las participantes de ver el valor añadido de la colaboración y la diversidad a la hora de crear soluciones más innovadoras para un problema?* Si somos capaces de crear un entorno seguro que permita a todos participar activamente, las participantes pueden idear enfoques más innovadores para el problema.

Material adjunto

[Directrices del Método Disney](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Habilidades de control y
gestión de calidad

MÓDULO 11

MÓDULO 11

Habilidades de control y gestión de calidad

PARTE A

Comprender las habilidades de control y gestión de calidad en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes las habilidades de control y gestión de la calidad para el futuro?

La calidad es un aspecto clave de cualquier actividad u organización, aunque pueda parecer menos urgente que otras habilidades. En el trabajo con juventud, donde el valor reside tanto en el **proceso** como en los **resultados**, la calidad garantiza que las actividades sean inclusivas, significativas y capaces de evolucionar con el tiempo. Tener una mentalidad orientada a la calidad significa prepararse con antelación, supervisar el progreso y reflexionar después sobre lo que ha funcionado y lo que se puede mejorar.

Para las personas que trabajan con jóvenes, estas competencias proporcionan herramientas para planificar mejor, adaptarse a los retos y evitar errores que podrían socavar la confianza y la participación. Para las personas jóvenes, crean un entorno más justo y atractivo, en el que se escuchan sus opiniones y sus comentarios son importantes. En este sentido, el control de calidad, la garantía de calidad y las habilidades de gestión no tienen que ver con la burocracia, sino con la creación de experiencias educativas fiables y empoderadoras.

Definiciones en pocas palabras

El **control de calidad (CC)** puede definirse como el proceso sistemático de comprobar si un producto, servicio o actividad cumple con los estándares preestablecidos. Se trata de evaluar los **resultados** y asegurarse de que se han alcanzado los objetivos.

La **garantía de calidad (QA del inglés *Quality Assurance*)**, estrechamente relacionada con el control de calidad, se centra, en cambio, en los **procesos** que conducen a esos resultados. Es preventiva: significa planificar cuidadosamente, establecer normas y estándares junto con las participantes y supervisar mientras la actividad aún está en curso.

Las **habilidades de gestión** son el conjunto de capacidades que hacen posible un trabajo de calidad: analizar las necesidades, planificar y coordinar, liderar y motivar a las personas, supervisar los resultados y adaptarse con flexibilidad cuando las cosas cambian.

En resumen: **la garantía de calidad prepara el terreno, el control de calidad comprueba la cosecha y las habilidades de gestión mantienen todo el sistema en funcionamiento y en mejora constante.**

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

En el trabajo con juventud, la garantía y el control de calidad ayudan a los trabajadores a crear entornos en los que las personas jóvenes se sienten involucradas y respetadas. Al aplicar estas habilidades, las personas que trabajan con jóvenes pueden:

- Planificar actividades que respondan a necesidades reales,

mediante evaluaciones de necesidades y diseños participativos.

- Supervisar los procesos durante la implementación, de modo que los problemas se aborden de inmediato y no solo a posteriori.
- Evaluar los resultados con herramientas claras, como cuestionarios, círculos de reflexión o indicadores, con el fin de medir el impacto.
- Compartir la responsabilidad de la calidad con las participantes y los compañeros, lo que mejora el trabajo en equipo y evita el agotamiento.

Estas prácticas refuerzan la profesionalidad de las personas que trabajan con jóvenes y mejoran la credibilidad del trabajo juvenil en su conjunto.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, la calidad se hace visible en situaciones cotidianas. Cuando las normas del grupo se crean de forma conjunta, experimentan la equidad y la responsabilidad. Cuando sus comentarios tras una actividad dan lugar a mejoras concretas, se sienten escuchados y empoderados. Cuando las evaluaciones se realizan de forma conjunta, aprenden a reflexionar críticamente sobre las experiencias.

Por ejemplo:

- Un grupo puede crear sus propias reglas al comienzo de un proyecto (QA) y, más tarde, revisar conjuntamente si las reglas han funcionado bien (QC).
- Después de un taller, las personas jóvenes pueden rellenar una breve encuesta y luego discutir los resultados con las personas facilitadoras, convirtiendo la evaluación en un diálogo.
- Un proyecto puede comenzar con un análisis de necesidades en el que las personas jóvenes expresen

lo que esperan, lo que garantiza que las actividades sean relevantes y motivadoras.

De esta manera, las personas jóvenes aprenden no solo a participar, sino también a cogerse y coevaluar.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

Las actividades de trabajo juvenil pueden formar directamente en habilidades de calidad y gestión al involucrar a las personas jóvenes en:

- **Círculos de calidad**, donde las participantes y los educadores se reúnen periódicamente para reflexionar sobre los progresos y sugerir mejoras.
- **Herramientas de evaluación participativa**, como tableros visuales, votaciones o reflexiones en grupo, que hacen que la evaluación sea accesible y colaborativa.
- **Sesiones de diseño**, en las que las personas jóvenes, con el apoyo de un profesional de juventud, comparten y analizan las necesidades y expectativas antes de que comiencen las actividades.
- **Seguimiento compartido**, por ejemplo, mediante la creación de indicadores de éxito adaptados a las personas jóvenes (participación, colaboración, respeto).

El impacto de estas prácticas es evidente: las personas jóvenes ganan confianza, aprenden a ser responsables y desarrollan habilidades como el liderazgo, la resolución de problemas y el pensamiento crítico, competencias que los preparan tanto para la vida como para el trabajo.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar habilidades de control y gestión de la calidad

La calidad puede parecer un concepto abstracto, pero se puede explicar

mediante imágenes sencillas y familiares. Las personas que trabajan con jóvenes pueden decir que:

- **La garantía de calidad** es como preparar un viaje: hacer las maletas con lo necesario, acordar la ruta y establecer las normas antes de partir.
- **El control de calidad** es como comprobar, al final del viaje, cómo ha ido: qué ha salido bien, qué ha faltado y cómo mejorar la próxima vez.
- **Las habilidades de gestión** son las que mantienen al grupo organizado durante el trayecto: compartir tareas, resolver problemas y adaptarse si surge algo inesperado.

El uso de metáforas relacionadas con los deportes, los viajes o los juegos hace que estos conceptos sean más fáciles de entender y más cercanos a la experiencia cotidiana.

Consejos prácticos y trucos sobre cómo entrenar estas habilidades en la vida real

- Involucra a las personas jóvenes en el establecimiento de las reglas del grupo, para que aprendan el valor de la preparación y la responsabilidad compartida.
- Después de cada actividad, dedica tiempo a la reflexión colectiva, utilizando métodos breves y creativos, como medidores de estado de ánimo, tableros de éxitos o cuestionarios sencillos.
- Rota las responsabilidades dentro del grupo (cronometrador, facilitador, evaluador) para que todos practiquen el liderazgo y la supervisión.
- Utiliza indicadores sencillos creados con las personas jóvenes (por ejemplo, «¿Todos han tenido la oportunidad de hablar?») para que la evaluación sea concreta.
- Cierra el ciclo de retroalimentación mostrando de forma visible lo que se ha cambiado gracias a sus

aportaciones, fomentando la confianza y la responsabilidad.

A través de estas prácticas, el control de calidad y las habilidades de gestión dejan de ser nociones abstractas y se convierten en habilidades concretas para la vida, fomentando el empoderamiento, la participación y la resiliencia.

Conexiones con otras habilidades

Las habilidades de control y gestión de la calidad están profundamente interrelacionadas con *todas las demás habilidades para el futuro*, ya que proporcionan la estructura y la mentalidad que permiten que el aprendizaje y la innovación se produzcan de forma eficaz.

En la **resolución de problemas**, la gestión de calidad garantiza que el *pensamiento crítico y analítico* se aplique de forma coherente tanto a la planificación como a la evaluación. Transforma la creatividad en resultados concretos, tendiendo un puente entre *la innovación y la organización*. La atención al detalle y la fiabilidad también son parte integrante de este proceso, ya que respaldan la precisión y la confianza.

En el ámbito de la **autogestión**, estas habilidades fomentan *la resiliencia, la adaptabilidad y la autodisciplina*. Gestionar la calidad significa mantenerse centrado, supervisar el propio progreso y mantener la motivación incluso cuando los resultados no son inmediatos. También refuerza el sentido de *la responsabilidad y la implicación* en el trabajo personal y colectivo.

En lo que respecta al **trabajo con personas**, las habilidades de gestión fomentan *la comunicación, el liderazgo y la colaboración*. La planificación compartida, la evaluación participativa y las normas creadas conjuntamente generan confianza mutua y

transparencia dentro de los equipos, lo que mejora la empatía y la inclusión. Por último, en **el uso y desarrollo de la tecnología**, el control de calidad está relacionado con *la alfabetización digital y la resiliencia tecnológica*: el uso de herramientas para la supervisión, la recopilación de datos y la mejora de los procesos requiere tanto competencia técnica como una mentalidad reflexiva.

Fuentes y lecturas adicionales

- Baldridge, J.V. (2014). Profesionalización y calidad en el trabajo con jóvenes. Escuela de Posgrado en Educación de Harvard. Disponible en: <https://dash.harvard.edu/bitstreams/7312037e-71d4-6bd4-e053-0100007fdf3b/download> (último acceso: 16/07/2025)
- Consejo de Europa (2017). Trabajo juvenil: memorándum explicativo CM/Rec(2017)4. Estrasburgo: Consejo de Europa. Disponible en: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1> (último acceso: 16/07/2025)
- Curry, D.W., Eckles, F., Stuart, C., Schneider-Muñoz, A.J. y Qaqish, B. (2013). «Certificación nacional para trabajadores infantiles y juveniles: ¿marca la diferencia?». *Children and Youth Services Review*, 35(11), 1795-1800. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740913002612> (último acceso: 16/07/2025)
- Eccles, J. y Gootman, J. A. (Eds.) (2002). Programas comunitarios para promover el desarrollo de las personas jóvenes. Comité sobre programas comunitarios para jóvenes. Washington: National Academy Press.
- Comisión Europea (2015). Trabajar con jóvenes: el valor del trabajo juvenil en la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work-en.pdf> (último acceso: 16/07/2025)
- Larson, R. W., Rickman, A. N., Gibbons, C. M. y Walker, K. C. (2009). Experiencia profesional: Crear calidad en el torbellino diario de acontecimientos en entornos juveniles. *Nuevas direcciones para el desarrollo juvenil*, 121, 71-88. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/yd.297> (último acceso: 16/07/2025)
- Agencia Nacional de la Juventud (2024). Marco de la marca de calidad: mejorar la práctica del trabajo con jóvenes reconociendo la excelencia. Disponible en: <https://nya.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/5.1.2-NYA-QM-Framework-Only-FINAL-MASTER.pdf> (último acceso: 16/07/2025)
- Foro Económico Mundial (2023). Informe sobre el futuro del empleo. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (último acceso: 16/07/2025)
- Foro Económico Mundial (2025). Informe sobre el futuro del empleo. Disponible en: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (último acceso: 16/07/2025)

PARTE B

Metodologías para explorar las habilidades de control y gestión de la calidad con las personas jóvenes

METODOLOGÍA 24: Receta de espacio seguro

Breve descripción:

Se trata de una metodología sencilla y creativa diseñada para ayudar a las participantes a identificar y compartir sus necesidades individuales, expectativas y límites personales en materia de seguridad y protección, utilizando la metáfora de la creación de una «receta». Se recomienda especialmente como una de las primeras actividades de un taller, en particular para eventos residenciales o de varios días, ya que fomenta la creación de normas comunes para el grupo y ayuda a crear un entorno seguro. Tras una introducción y una explicación de los conceptos clave (y de los objetivos del taller o de la movilidad, si es necesario), las participantes se dividen en pequeños grupos de 4-5 personas para diseñar su propia «receta de seguridad». En la segunda parte de la actividad, cada grupo presenta su receta y la sesión concluye con una única receta compartida por todo el grupo, que luego firman todos los miembros del mismo.

AVISO LEGAL: *Esta metodología puede considerarse un enfoque para compartir y analizar necesidades. Por lo tanto, se recomienda adaptar la estructura propuesta al contexto específico y a las necesidades de las personas jóvenes con las que se trabaja, manteniendo sin cambios los pasos individuales. Por ejemplo, en lugar de centrarse en el espacio personal, se podría hacer mayor hincapié en el comportamiento en situaciones grupales.*

Finalidad y objetivos:

- Apoyar la identificación y comunicación de las necesidades, expectativas y límites individuales dentro de un entorno grupal.
- Crear conjuntamente normas compartidas por el grupo que promuevan un entorno seguro e inclusivo para todas las participantes.
- Profundizar en la cohesión del grupo, tras las actividades previas de rompehielos o de formación de equipos.
- Concienciar sobre conceptos clave como la protección, la responsabilidad, la inclusión y la seguridad emocional.
- Fomentar la empatía y el entendimiento mutuo a través de métodos creativos y participativos.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ✓ Autoconciencia (personal y social) | ✓ Comprensión interpersonal |
| ✓ Autogestión | ✓ Escucha activa |
| ✓ Comprensión interpersonal | ✓ Control de calidad y habilidades de gestión |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- 1 copia impresa de la plantilla «Receta de seguridad» por grupo;
- Una versión grande de la plantilla «Receta de seguridad», de aproximadamente 50 x 70 cm. Se puede dibujar fácilmente a mano.
- Notas adhesivas.
- Bolígrafos o lápices.
- Rotuladores.

Un espacio interior con mesas y sillas para trabajar en grupo, adaptado al número de participantes.

Duración:

Para un grupo de 16-20 personas

- Aproximadamente 90 minutos para **la versión A**
- Aproximadamente 120 minutos para **la versión B**

Descripción paso a paso:

- 1. Introducción (20 min):** La persona que facilita explica la actividad, contextualizándola dentro de *las habilidades para el futuro* e introduciendo brevemente los conceptos clave: **garantía de calidad, control de calidad y habilidades de gestión** (de la parte A).
- 2. División en grupos:**
 - a. VERSIÓN A (5 min):** Las participantes se dividen en grupos de 4-5 personas. Formas sugeridas de formar los grupos:
 - Numerando (1-2-3-4, dependiendo del número de grupos);
 - Agrupar a las participantes que están sentadas cerca unas de otras;
 - Entregar a cada participante un post-it con el nombre de un animal (cada nombre de animal se repite 4 o 5 veces) y pedirles que imiten al animal cuando la persona que facilita dé una señal. Las participantes con el mismo animal forman un grupo.
 - b. VERSIÓN B (15 min):** Actividad sugerida con un enfoque más *centrado en conocerse entre sí*. Se pide a las participantes que formen una fila (de mayor a menor) en función de determinadas características (edad, talla de calzado, número de proyectos en los que han participado, etc.). La actividad puede repetirse tantas veces como se desee (máximo recomendado: 3 o 4 rondas). Durante la ronda final, la división del grupo se realiza agrupando a las personas que están cerca en la fila o contando.
→ *Consejo adicional:* si la última pregunta se refiere al nivel de experiencia en un campo específico, este método permite formar grupos de niveles mixtos (contando) o grupos con experiencia similar (agrupando a los que están cerca unos de otros).

En cualquier caso, dependiendo del contexto, la persona que facilita puede optar por utilizar una actividad de grupo diferente o incluso un dinamizador.

Para ambas opciones, en contextos internacionales, cuando existen fuertes barreras lingüísticas, se recomienda trabajar en grupos nacionales u organizar los

grupos de manera que las participantes que necesitan apoyo lingüístico se emparejen con alguien que pueda ayudarles.

3. Trabajo en grupos pequeños (25 min):

a. Compartir necesidades (15 min): Las participantes comparten sus necesidades y expectativas personales, tanto en relación con el taller en sí como con la convivencia en grupo y el trabajo en equipo. Si lo consideran oportuno, también pueden definir sus límites personales. Cada grupo puede comenzar con un breve momento de reflexión individual (5 min), durante el cual las participantes escriben sus necesidades en post-its.

Durante la discusión en grupo, una persona se encarga de anotar los elementos compartidos en la sección «Ingredientes», con el objetivo de resumir las necesidades similares.

b. Propuesta de soluciones (10 min): Para cada necesidad identificada, el grupo propone posibles soluciones. Estas se escriben en la sección «Instrucciones» o, si la aportación no es una instrucción específica, en la sección «Observaciones y otras sugerencias».

- Aunque aquí se presentan como dos fases separadas, en la práctica los grupos pueden optar por sugerir soluciones inmediatamente a medida que se expresa cada necesidad.
- Cada grupo nombra a uno o varios portavoces.
- Durante esta fase, una o varias personas que facilitan la sesión deben moverse entre los grupos para comprobar que las instrucciones son claras, que la actividad se desarrolla según lo previsto y para recordar el tiempo disponible.

Variación: Si el tiempo es limitado, o si se necesita asignar más tiempo a las fases siguientes, se puede pedir a cada grupo que identifique las 3-5 necesidades más relevantes o urgentes en las que trabajar.

4. Intercambio en plenaria y definición de una receta común

a. VERSIÓN A (30 minutos): Una persona hace de portavoz de cada grupo y se turna para presentar **una regla del grupo**, tomada de la sección «Instrucciones». Si otros grupos tienen reglas similares que abordan necesidades similares, la persona que facilita los invita a contribuir o fusionar ideas, con el fin de crear una versión compartida de cada regla.

La persona que facilita anota estas reglas en la sección «Instrucciones» o, cuando sea más apropiado, en «Sugerencias y otras observaciones».

Las hojas originales de cada grupo se exponen en el espacio de actividades para que las participantes puedan revisar más tarde todas las necesidades que han surgido.

Una vez finalizadas todas las reglas, se invita a las participantes a firmar el rotafolio como compromiso simbólico con las reglas acordadas.

b. VERSIÓN B (50 min): Cada grupo, por turnos, comparte las necesidades identificadas durante su trabajo en pequeños grupos. La persona que facilita las anota en la sección «Ingredientes». Si otros grupos mencionan necesidades similares, se pueden integrar en esta fase.

A partir de este momento, la actividad continúa como se describe en la **OPCIÓN A**.

5. **Reflexión (10 min):** breve debate en grupo para reflexionar sobre la experiencia, centrándose en:

- ¿Qué he aprendido sobre mí mismo y sobre los demás?
- ¿Cómo me sentí al compartir y definir las reglas juntos?
- ¿Qué me sorprendió o me supuso un reto?

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Cuándo utilizarlo: ideal para las primeras fases del trabajo en grupo, especialmente en entornos de varios días o residenciales.

Con quién: Adecuado para grupos de jóvenes y mixtos; adaptable a diferentes edades y procedencias.

A tener en cuenta: Desencadenantes emocionales al hablar de seguridad o límites personales. Ofrece espacio para optar por no participar o expresar el malestar en privado.

Hazlo inclusivo: utiliza un lenguaje sencillo; asegúrate de que todas puedan contribuir, utilizando intérpretes o grupos multilingües si es necesario.

Consejos para la sesión informativa: Céntrate en las respuestas emocionales, la dinámica de grupo y las conexiones con los temas más amplios del taller.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores que deben verificarse y algunos ejemplos de cómo y cuándo verificarlos. Por ejemplo: Árbol de impacto

Posibles indicadores para evaluar:

- Nivel de participación y apertura a la hora de compartir necesidades y expectativas.
- Claridad e inclusividad de las normas generadas por el grupo.
- Cohesión y confianza del grupo al final de la sesión.
- Referencia a la receta compartida en etapas posteriores del taller.

Cómo evaluar:

- Reflexiones durante los grupos de reflexión diarios, las sesiones informativas o las sesiones de evaluación final.
- Invitar a las participantes a autoevaluar su sensación de seguridad e inclusión, tanto en las evaluaciones diarias como durante la evaluación final del taller/movilidad.
- Observaciones de las personas facilitadoras o líderes de grupo.

Material adjunto



[Receta para un espacio más agradable](#)

METODOLOGÍA 25: De la visión a la acción: una metodología para la gestión de proyectos

Breve descripción:

Esta metodología ayuda a las personas jóvenes a comprender **los conceptos de gestión de proyectos** a través del aprendizaje experiencial y la autorreflexión. Las participantes trabajan individualmente y en pequeños grupos para explorar las **diferencias entre los objetivos visionarios, estratégicos y tácticos, y operativos**, y para practicar el establecimiento **de objetivos SMART** relacionados con contextos de la vida real, como organizaciones juveniles, proyectos o experiencias de voluntariado. A través de ejercicios guiados y debates entre compañeros, las participantes analizan la diferencia entre función, tareas, motivación y competencias, y exploran el concepto del «**triángulo de búsqueda de funciones**». La metodología permite a las participantes identificar, describir y comunicar su función dentro de un proyecto o grupo, reforzando la implicación, la responsabilidad y la alineación entre la contribución personal y los objetivos colectivos.

Objetivo:

- Desarrollar una comprensión práctica y reflexiva de la gestión de proyectos, que permita a las personas jóvenes definir objetivos significativos y posicionarse conscientemente dentro de un proyecto o contexto organizativo.

Objetivos:

- Comprender la importancia de diferenciar entre objetivos visionarios, estratégicos, tácticos y operativos.
- Ser capaz de definir objetivos SMART alineados con su organización, proyecto o trabajo voluntario.
- Comprender la diferencia entre función, tareas, motivación y competencias.
- Comprender el concepto del «triángulo de búsqueda de roles».
- Ser capaz de identificar y describir claramente el propio rol dentro de un proyecto o equipo.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ✓ Pensamiento analítico y crítico. | ✓ Liderazgo e influencia social |
| ✓ Pensamiento creativo, innovación | ✓ Iniciativa y toma de decisiones |
| ✓ Motivación (intrínseca) | ✓ Control de calidad y habilidades de gestión |
| ✓ Autoconciencia (personal y social) | |

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio interior con mobiliario móvil
- Rotuladores
- Rotuladores
- Notas adhesivas
- Hojas de trabajo (Anexos)
- Bolígrafos

- Proyector o rotafolio
- cronómetro.

Duración:

Aproximadamente 180 minutos para 15-25 participantes.

Descripción paso a paso:

1. Introducción y planteamiento del tema (20 minutos)

- La persona que facilita abre la sesión preguntando a las participantes: «*Cuando oís las palabras "gestión de proyectos", ¿qué os viene a la mente?*».
- Las participantes responden libremente y la persona que facilita recopila palabras, ideas y sentimientos en un rotafolio (por ejemplo, planificación, plazos, confusión, trabajo en equipo, responsabilidad, estrés).

Esta introducción pone de manifiesto las percepciones existentes entre las participantes. Muchas jóvenes asocian la gestión de proyectos únicamente con herramientas técnicas o burocracia. Al recopilar estas ideas, la persona que facilita reconoce su experiencia y prepara el terreno para redefinir la gestión de proyectos de una manera más accesible.

- A continuación, la persona que facilita explica que la sesión se centrará en los objetivos y las funciones, dos elementos que influyen enormemente en la forma en que las personas viven un proyecto en el día a día.

Resumen útil para la persona que facilita:

- Un objetivo no es una actividad ni simplemente algo que hacemos.
- Un objetivo describe un cambio o resultado deseado que queremos lograr.
- Las actividades responden a la pregunta: «¿Qué estamos haciendo?».
- Los objetivos responden a la pregunta: «¿Qué queremos cambiar, mejorar o lograr al hacer esto?».

Ejemplo:

- **Actividad:** «Organizar reuniones semanales».
- **Objetivo:** «Mejorar la coordinación y la comunicación dentro del equipo».
- La persona que facilita asegura a las participantes que:
 - o No se necesitan conocimientos previos sobre gestión de proyectos
 - o La sesión será participativa y práctica.
 - o El aprendizaje se basa en el debate y la reflexión compartida

2. División en grupos (10 minutos)

- Las participantes se dividen en pequeños grupos de 4-5 personas. Los grupos deben ser lo más diversos posible. La persona que facilita puede garantizar la diversidad:
 - o Mezclar a participantes con diferentes niveles de experiencia.
 - o Mezclar a personas que suelen desempeñar funciones diferentes
 - o Utilizando un método aleatorio si es necesario
- Cada grupo recibe: Papel de rotafolio, rotuladores, notas adhesivas

Trabajar solo en grupos refuerza la idea de que los proyectos son procesos colectivos. Los objetivos y las funciones nunca son puramente individuales, sino que siempre existen en relación con los demás.

3. Comprender los diferentes niveles de objetivos (30 minutos)

- Cada grupo recibe el Anexo A: Escala de objetivos.
- La persona que facilita presenta los tres niveles de objetivos de forma clara y sencilla:
 - o Objetivos visionarios: Describen el cambio a largo plazo al que el proyecto quiere contribuir. Responden a la pregunta: «¿Por qué existe este proyecto?». Suelen ser amplios y no se pueden medir de forma inmediata.
 - o Objetivos estratégicos y tácticos: Describen las principales orientaciones, opciones y enfoques del proyecto. Responden a la pregunta: «¿Cómo queremos trabajar para avanzar hacia la visión?».
 - o Objetivos operativos: Describen objetivos concretos cercanos a la acción. Responden a la pregunta: «¿Qué se hará realmente en la práctica?».

Resumen útil para la persona que facilita:

¿Por qué los proyectos necesitan diferentes niveles de objetivos?

Los proyectos necesitan diferentes niveles de objetivos porque:

- Los objetivos visionarios dan sentido y dirección
- Los objetivos estratégicos aportan enfoque y coherencia
- Los objetivos operativos hacen que el trabajo sea concreto y manejable
 - o Si un proyecto solo tiene objetivos operativos, es posible que las personas trabajen mucho, pero se sientan perdidas o desmotivadas.
 - o Si un proyecto solo tiene objetivos visionarios, las personas pueden sentirse inspiradas, pero no saber qué hacer.
 - o Cada nivel apoya a los demás.
- A cada grupo se le asigna un escenario de proyecto común (por ejemplo, organizar un evento juvenil, llevar a cabo una iniciativa de voluntariado). Se les pide que:
 - o Definir un objetivo visionario
 - o Definir 2-3 objetivos estratégicos/tácticos
 - o Definir 4-5 objetivos operativos
- Los grupos colocan sus objetivos en la escalera y debaten juntos si cada objetivo se ajusta realmente al nivel elegido.
- La persona que facilita apoya a los grupos haciendo preguntas como:
 - o «¿Se trata de un cambio o de una acción?».
 - o «¿Es a largo o corto plazo?».
 - o «¿Seguiría teniendo sentido dentro de dos o tres años?».

4. Intercambio y reflexión en grupo (15 minutos)

- Cada grupo presenta brevemente su escalera de objetivos.
- La persona que facilita destaca:
 - o Las diferencias entre los tres niveles
 - o Las dificultades típicas (especialmente la confusión entre tareas y objetivos)
 - o La importancia de la coherencia entre los niveles

Esta reflexión ayuda a las participantes a darse cuenta de que unos objetivos poco claros suelen dar lugar a expectativas poco claras, lo que posteriormente afecta a las funciones y responsabilidades.

5. Establecimiento de objetivos SMART (30 minutos) (mira el anexo “Objetivos SMART - folleto” para tener más información)

- La persona que facilita presenta los **criterios SMART** y explica cada elemento con ejemplos prácticos:
 - o **eEspecíficos**: claramente definidos
 - o **Medibles**: posibles de comprobar
 - o **Alcanzables**: realistas
 - o **Relevante**: significativo para el proyecto
 - o **limitado en el Tiempo**: vinculado a un plazo
- La persona que facilita explica que los objetivos SMART ayudan a los equipos a: compartir las mismas expectativas, distribuir las responsabilidades de forma más equitativa y comprender cuándo se ha alcanzado un objetivo.
- Cada grupo selecciona uno o dos objetivos operativos de su escalera y los reescribe conjuntamente para que sean SMART.
- A continuación, los grupos intercambian sus objetivos SMART con otro grupo y reciben comentarios en forma de preguntas aclaratorias únicamente (sin juicios).

6. Comprensión de las funciones, tareas, motivación y competencias (15 minutos)

- En plenaria, la persona que facilita presenta cuatro conceptos clave:
 - o **Función**: la función y la responsabilidad que tiene una persona dentro de un proyecto.
 - o **Tareas**: acciones concretas que se llevan a cabo como parte de un rol.
 - o **Competencias**: habilidades, conocimientos y actitudes necesarios
 - o **Motivación**: razones personales para participar

Resumen útil para la persona que facilita

¿Por qué los roles poco claros crean confusión o conflicto?

Cuando las funciones no están claras:

- Las tareas se duplican u olvidan
- Las personas tienen expectativas diferentes unas de otras
- Se evita la responsabilidad o se concentra de manera injusta
- Los conflictos surgen no por culpa de las personas, sino por acuerdos poco claros
- Las funciones claras no limitan a las personas, sino que protegen la cooperación.
- Cada grupo recibe breves escenarios de roles (véanse los anexos) y se le pide que identifique conjuntamente:
 - o ¿Cuál es el rol?
 - o ¿Cuáles son las tareas?
 - o ¿Qué competencias se necesitan?
 - o ¿Qué podría motivar a alguien a asumir este rol?

7. El triángulo de la búsqueda de roles (30 minutos)

- La persona que facilita presenta el triángulo de búsqueda de roles (anexo), compuesto por:
 - o Necesidades del proyecto o del grupo
 - o Competencias disponibles en el grupo
 - o La motivación de los miembros del grupo
- La persona que facilita explica que existe un rol sostenible cuando se dan estos tres elementos.
- Cada grupo identifica de forma colaborativa al menos 2-3 roles para su proyecto y los analiza utilizando el triángulo:
 - o ¿Por qué necesita el proyecto estas funciones?
 - o ¿Qué competencias se requieren o están disponibles?
 - o ¿Qué podría motivar a alguien a asumirla?
- Los grupos debaten si el rol está bien equilibrado o necesita ajustes.
- Para cada función, redactan una descripción que incluye:
 - o Nombre del puesto
 - o Responsabilidades principales
 - o Tareas habituales
 - o Competencias necesarias
 - o Posibles motivaciones
- Se anima a los grupos a reflexionar sobre los límites entre las funciones, posibles solapamientos o lagunas.

8. Cierre y reflexión final (15 minutos)

- La persona que facilita dirige una reflexión final en plenaria:
 - o ¿Qué has descubierto sobre los objetivos y las funciones?
 - o ¿Dónde suelen surgir los malentendidos en los proyectos?
 - o ¿Cómo puede mejorar el trabajo en equipo una definición más clara de los objetivos y las funciones?
 - o ¿Qué aplicarás en tu próxima experiencia en grupo?
- Las participantes pueden añadir sus reflexiones finales en notas adhesivas.
- La persona que facilita concluye reforzando el mensaje clave: *unos objetivos y unas funciones claros son condiciones esenciales para un trabajo en equipo eficaz y una participación significativa.*

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Proporciona herramientas visuales claras (escalera de objetivos, lista de verificación SMART, triángulo de roles, tarjetas de roles), pero anima a las participantes a centrarse en la claridad y el entendimiento común, en lugar de escribir objetivos o descripciones de roles «perfectos».
- Haz hincapié a lo largo de la actividad en que la confusión forma parte del proceso de aprendizaje. Si los grupos tienen dificultades para distinguir entre objetivos y tareas, o entre roles y tareas, asegúrales que esta dificultad refleja los retos comunes de los proyectos en la vida real.
- Al presentar los objetivos, evita el lenguaje técnico. Utiliza ejemplos concretos de experiencias cotidianas del grupo (proyectos escolares, voluntariado, iniciativas informales) para que los conceptos abstractos resulten más accesibles.

- Apoya a los grupos con preguntas orientativas en lugar de respuestas, especialmente cuando trabajen en la escala de objetivos y los objetivos SMART. El objetivo no es la corrección, sino la conciencia de cómo la redacción influye en la comprensión y las expectativas.
- Durante las actividades relacionadas con los roles, presta atención a la dinámica del grupo. Si un participante domina la discusión, intervén con delicadeza para garantizar que se escuchen todas las voces, reforzando la idea de que los roles son acuerdos colectivos, no etiquetas individuales.
- Al debatir sobre los roles, destaca que estos pueden cambiar con el tiempo y que definir un rol no significa fijar a las personas de forma permanente en una posición. Esto ayuda a reducir la resistencia y la ansiedad.
- Presta atención a las participantes que puedan sentirse incómodas al hablar de motivación o competencias. Anima a los grupos a hablar en términos generales o hipotéticos si es necesario, en lugar de presionarles para que revelen información personal.
- Utiliza la sesión informativa para volver a conectar explícitamente los objetivos y las funciones. Ayuda a las participantes a comprender que los objetivos poco claros suelen dar lugar a funciones poco claras, y que muchos conflictos en los proyectos son estructurales y no personales.
- Si se trabaja en grupos multilingües o culturalmente diversos, permite las participantes utilizar diferentes idiomas dentro de su grupo cuando sea útil, y céntrate en el significado más que en la terminología precisa.
- Mantén el enfoque general en el aprendizaje y la reflexión, no en el rendimiento. El éxito de la actividad radica en que las participantes se vayan con preguntas más claras y herramientas que puedan aplicar en proyectos futuros, no en producir resultados impecables.

Evaluación del impacto de esta metodología:

El impacto de esta metodología, tras la actividad, puede evaluarse mediante una combinación de observación, reflexión en grupo y uso posterior de los resultados. La evaluación debe centrarse en los procesos de aprendizaje y la concienciación, más que en la precisión técnica.

Indicadores:

- **Aplicación de jerarquías de objetivos en contextos reales:** las participantes se refieren a diferentes niveles de objetivos (visionarios, estratégicos, operativos) al planificar, revisar o debatir proyectos.
- **Uso de la lógica SMART más allá de la formación:** los objetivos operativos utilizados en reuniones, documentos o sesiones de planificación muestran plazos, responsabilidades e indicadores más claros.
- **Mayor claridad de las funciones dentro de los equipos:** Las funciones se describen de forma más explícita, con límites más claros entre las responsabilidades y las tareas.
- **Reducción de los conflictos recurrentes relacionados con las funciones o las expectativas:** los grupos informan de menos tensiones causadas por «quién debe hacer qué» o «quién es responsable», o son más capaces de abordarlas de forma constructiva.
- **Reutilización de las herramientas introducidas durante la actividad:** las escaleras de objetivos, las descripciones de funciones o el triángulo de

búsqueda de funciones se reutilizan o adaptan en proyectos en curso o nuevos.

Cómo evaluar:

- **Sesiones de reflexión de seguimiento en grupo:** en reuniones o actividades posteriores, se invita a las participantes a reflexionar juntas sobre preguntas como:
 - ¿Cómo utilizamos lo que aprendimos sobre los objetivos?
 - ¿Aclaramos o redefinimos alguna función?
 - ¿Qué ha cambiado en nuestra forma de trabajar juntos?
- **Cambios comunicados por los propios participantes:** a través de breves reuniones de grupo, comentarios escritos o conversaciones informales, las participantes pueden informar sobre:
 - Qué herramientas han reutilizado
 - Qué les ha ayudado más
 - Qué sigue siendo un reto
- **Comparación antes y después:** Las personas facilitadoras pueden comparar cómo se describían los objetivos y las funciones antes de la actividad y cómo se describen después.

Material adjunto

 [Escalera de objetivos](#)

 [Objetivos SMART - Folleto](#)

 [El triángulo de la búsqueda de roles](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Habilidades interpersonales,
empatía, atención plena y
comunicación

MÓDULO 12

MÓDULO 12: Habilidades interpersonales, empatía, atención plena y comunicación

PARTE A

Exploración de la empatía, la comunicación y la comprensión interpersonal en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes las habilidades interpersonales, la empatía y la comunicación para el futuro?

Las habilidades interpersonales son fundamentales en el trabajo con juventud. Son las que hacen que los procesos grupales sean seguros, inclusivos y eficaces. Si bien las habilidades técnicas pueden abrir puertas, son la empatía, la comunicación y la capacidad de comprender a los demás las que mantienen viva la colaboración.

Para ti, como profesional de juventud, estas competencias son esenciales para crear confianza y conexión en tus grupos. Sin ellas, incluso las actividades mejor diseñadas corren el riesgo de fracasar porque las participantes pueden sentirse ignoradas o desconectadas.

Para las personas jóvenes, las habilidades interpersonales son fundamentales para la educación, el trabajo y la vida cotidiana. Influyen en cómo construyen amistades, cómo manejan los conflictos y cómo participan en las comunidades. Desarrollar estas competencias

significa desarrollar la capacidad de relacionarse, cooperar y liderar con respeto.

Las habilidades interpersonales dependen en gran medida de una comunicación clara, adaptable y respetuosa. Los retos comunicativos son comunes para personas de todas las edades y suelen aparecer en entornos dinámicos o en grupos diversos donde pueden surgir fácilmente malentendidos. Estos retos no son un signo de inexperiencia, sino una parte normal de la interacción humana, especialmente cuando las emociones, las expectativas o los estilos de comunicación difieren. Cuando la comunicación carece de claridad, los problemas pueden agravarse y la cooperación se vuelve más difícil.

Cuando la comunicación funciona bien, la participación se vuelve más fácil, los conflictos se reducen y el grupo se siente más seguro. Comunicarse bien significa expresar ideas con claridad, escuchar con atención y verificar el entendimiento mutuo. No se trata de habilidades aisladas, sino que forman parte de un conjunto más amplio de competencias identificadas en el marco LifeComp (2020), en el que la empatía, la comunicación y la colaboración son esenciales para el aprendizaje continuo. Al desarrollar estas habilidades, las personas jóvenes refuerzan su capacidad para relacionarse con los demás, manejar situaciones complejas y contribuir de manera significativa a la vida del grupo y la comunidad.

Definiciones en pocas palabras

Estas competencias se pueden agrupar en siete conceptos básicos:

- **Comprensión interpersonal:** la capacidad de reconocer y tener en cuenta las perspectivas, las

emociones y las intenciones de los demás.

- **Eficacia interpersonal:** la capacidad de utilizar esa comprensión para interactuar de forma constructiva, expresando necesidades, resolviendo conflictos y colaborando con éxito.
- **Fiabilidad:** ser alguien en quien los demás pueden confiar en las relaciones y el trabajo en equipo, cumpliendo las promesas y actuando de forma coherente.
- **Empatía:** reconocer y compartir los sentimientos de otra persona, y mostrar interés en respuesta. Puede ser cognitiva (comprender los pensamientos), emocional (sentir con los demás) o activa (tomar medidas de apoyo).
- **Atención plena:** prestar toda la atención al momento presente, siendo consciente de los propios pensamientos, emociones y entorno.
- **Comunicación:** intercambio claro de información e ideas a través de palabras y señales no verbales, como el tono, la expresión y el lenguaje corporal.
- **Escucha activa:** concentrarse plenamente en lo que dice alguien, comprender su mensaje y responder de manera que se demuestre que se le ha escuchado.

La empatía y la comprensión interpersonal suelen estar relacionadas, pero no son lo mismo. La empatía consiste en reconocer y compartir los sentimientos de otra persona, mientras que la comprensión interpersonal va más allá: significa tener en cuenta su perspectiva, sus razones y sus intenciones. Una es más emocional, la otra más cognitiva. Juntas, se refuerzan mutuamente y constituyen la base de relaciones más profundas y constructivas.

La comunicación también incluye habilidades que favorecen la claridad y el entendimiento mutuo, como hacer

preguntas para aclarar el significado, adaptar el mensaje al oyente y dar y recibir comentarios respetuosos. La comunicación y la escucha activa funcionan juntas como un proceso bidireccional. Expresar ideas con claridad solo es eficaz cuando alguien escucha con atención, y escuchar bien solo es posible cuando el hablante se comunica de una manera que se puede entender. Los malentendidos suelen producirse no porque el contenido no sea claro, sino porque el tono, las emociones o las intenciones se interpretan de manera diferente. Ayudar a las personas jóvenes a darse cuenta de ambos lados de este intercambio facilita la comunicación y reduce los conflictos innecesarios.

En otras palabras: *estas habilidades ayudan a las personas jóvenes a conectar, a ganarse la confianza y a construir relaciones significativas.*

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

Para ti, como profesional de juventud, unas sólidas habilidades interpersonales son la base para una práctica eficaz. Te permiten:

- Generar confianza e inclusión en los grupos.
- Darte cuenta cuando las participantes se sienten excluidas o incomprendidas.
- Comunicar claramente las expectativas y adaptar su facilitación a las necesidades del grupo.
- Modelar la empatía y la fiabilidad, mostrando a las personas jóvenes cómo son las relaciones respetuosas.

La comunicación respalda todas estas competencias porque es la forma en que se hacen visibles en la práctica. Cuando las personas que trabajan con juventud expresan claramente sus expectativas, escuchan con atención y

crean un espacio para que las participantes hablen, facilitan la participación de las personas jóvenes. Una comunicación clara y respetuosa reduce la confusión y fomenta la inclusión, lo que ayuda al grupo a sentirse más centrado y seguro.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, estas competencias influyen en casi todos los aspectos de la vida cotidiana:

- **En la escuela:** escuchar activamente y comunicarse con claridad favorece el trabajo en equipo y el aprendizaje.
- **En las amistades:** la empatía y la fiabilidad generan confianza y cercanía.
- **En los conflictos:** la atención plena y la escucha activa ayudan a hacer una pausa, reflexionar y evitar que la situación se agrave.
- **En la comunidad o el trabajo:** la fiabilidad y la comunicación eficaz aumentan las oportunidades y refuerzan la colaboración.

Las personas jóvenes que practican la empatía, la comunicación y la escucha no solo se sienten más conectadas, sino que también hacen que los demás se sientan valorados, lo que multiplica el impacto positivo.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

En la parte B de este capítulo encontrarás actividades como *los círculos de empatía* y *el campo minado con los ojos vendados*, diseñadas para ayudar a las personas jóvenes a practicar estas habilidades en tiempo real.

- **Los círculos de empatía** se centran en escuchar sin interrumpir y reflejar lo que se ha escuchado, mostrando a las participantes cómo la empatía cambia la dinámica del grupo.

- **El campo minado con los ojos vendados** desarrolla la confianza y la fiabilidad, ya que las participantes deben guiarse mutuamente de forma segura utilizando únicamente una comunicación clara.

Estas actividades van más allá de la explicación: permiten a las personas jóvenes experimentar lo que se siente al escuchar profundamente, al sentirse escuchados y al depender de los demás a través de una comunicación clara.

El impacto directo es que las participantes:

- Reconocen la importancia de escuchar y sentirse escuchados.
- Practican la empatía de forma estructurada y segura.
- Experimentan cómo crece la confianza y la fiabilidad cuando la comunicación es clara.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar la comprensión interpersonal a las personas jóvenes

Al introducir estas competencias, utiliza ejemplos sencillos y contrastes con los que las personas jóvenes puedan identificarse:

- **Comprensión interpersonal:** Pídeles que piensen en alguna ocasión en la que intentaron ver algo desde la perspectiva de otra persona. Muéstrales cómo cambia nuestra forma de responder.
- **Eficacia interpersonal:** utiliza ejemplos de trabajo en equipo: «Cuando explicas claramente tus necesidades y escuchas a los demás, el grupo funciona mejor».
- **Fiabilidad:** Destaca compromisos cotidianos como acudir cuando dijiste que lo harías o terminar una tarea de la que dependen otros. Explica cómo crece la confianza

cuando las acciones coinciden con las palabras.

- **Empatía:** utiliza contrastes: «Piensa en cuando alguien se dio cuenta de que necesitabas ayuda y te la ofreció, frente a cuando la gente lo vio pero lo ignoró. ¿Cómo te sentiste?».
- **Atención plena:** invítales a fijarse en pequeños detalles de la habitación durante un minuto o a prestar atención a su respiración, ilustrando lo que significa «estar presente».
- **Comunicación:** Explícales que incluye tanto lo que decimos (verbal) como cómo lo decimos (no verbal). Invítales a comparar ejemplos: las mismas palabras con un tono o lenguaje corporal diferentes pueden tener significados muy distintos. Muéstrales cómo la postura, la expresión facial y los gestos apoyan o contradicen las palabras, y por qué ser consciente de ello hace que la comunicación sea más clara y respetuosa.
- **Escucha activa:** Explica los cinco niveles de escucha e invítales a probar ejemplos breves por parejas para que noten la diferencia. Los niveles son: ignorar (no escuchar en absoluto), fingir (aparentar estar atento sin seguir la conversación), selectivo (escuchar solo lo que les interesa), atento (escuchar las palabras pero sin captar las emociones) y empático (escuchar tanto el mensaje como los sentimientos que hay detrás).

Estas explicaciones ayudan a las personas jóvenes a ver cada habilidad en la práctica y a comprender por qué son importantes en la vida cotidiana.

Consejos prácticos y trucos sobre cómo entrenar el conjunto de habilidades en la vida real

Las personas jóvenes pueden practicar estas competencias a través de acciones sencillas y cotidianas.

Estos pequeños hábitos les ayudan a integrar las habilidades en situaciones reales y a comprender cómo favorecen las relaciones, el trabajo en grupo y el bienestar emocional.

Consejos generales para las relaciones interpersonales

- Practica ponerte en el lugar de otras personas haciendo preguntas como «Si estuviera en su lugar/si fuera otra persona, ¿cómo vería esto?».
- Practica escuchar sin interrumpir durante dos minutos en las conversaciones.
- Reflexiona con frases sencillas: «*Algo que me gustaría que más gente supiera sobre mí es...*».
- Fíjate en el lenguaje corporal tanto del hablante como de los oyentes en las interacciones.
- Cumple los acuerdos, incluso los pequeños, para generar confianza.
- Intenta hacer «pausas de atención plena» diarias: tómate un minuto para observar tus sentimientos y tu entorno antes de reaccionar.
- Pídeles que comprueben si su mensaje ha sido entendido invitando a la otra persona a resumir lo que ha oído. Esto les ayuda a darse cuenta de que la claridad es un proceso bidireccional.

Consejos específicos para mejorar la comunicación y la escucha activa

Conceptos básicos de la comunicación:

- Anuncia cuando quieras hablar para que los demás sepan que deseas contribuir.
- Mantén el contacto visual cuando sea apropiado, teniendo en cuenta que la comodidad con el contacto visual puede variar según las culturas y las personas.
- Habla con calma y claridad.
- Sé breve y concisa en tu mensaje.
- Evita las generalizaciones y refiérete a situaciones específicas.

- Utiliza frases en primera persona en lugar de en segunda persona para expresar su punto de vista.
- Acepta que otras personas puedan tener opiniones diferentes.

Escucha activa:

- Muestra interés genuino cuando la otra persona esté hablando.
- No interrumpas ni termines las frases de la otra persona.
- Escucha atentamente antes de responder.
- Haz preguntas sencillas para aclarar cualquier duda.
- Refleja lo que ha entendido de forma breve y tranquila.

Comentarios:

- Da feedback solo si es bienvenido.
- Describe lo que ha observado en lugar de juzgar.
- Utiliza frases en primera persona para expresar su percepción.
- Sé concreta y oportuna.
- Céntrate en los comportamientos en lugar de en los rasgos de personalidad.

Recibir comentarios:

- No interrumpas mientras la otra persona está hablando.
- Evita defenderte inmediatamente; primero escucha con atención.
- Considera si los comentarios apuntan a algo útil.
- Anota las ideas clave para reflexionar sobre ellas más tarde.

Comunicación no verbal:

- Sé consciente de tu expresión facial y tu tono de voz.
- Utiliza gestos de forma natural para reforzar su mensaje.
- Mantén una postura estable, abierta y relajada.

Estas pequeñas prácticas les ayudan a trasladar las habilidades a la vida cotidiana, más allá del entorno de formación.

Conexiones con otras habilidades

Desarrollar habilidades interpersonales y de comunicación significa ir más allá de uno mismo y centrarse en los demás. Estas competencias ayudan a crear conexiones más fuertes y duraderas al ponerse en el lugar de otra persona, comunicarse con claridad y estar presente para captar tanto las señales verbales como las no verbales.

La empatía está profundamente relacionada con la inteligencia emocional y el control. Reconocer las emociones de los demás solo tiene sentido cuando las personas jóvenes también comprenden y gestionan sus propios sentimientos. Este equilibrio entre la regulación interna y la sensibilidad externa hace que las relaciones sean más seguras, más solidarias y más constructivas.

La comprensión interpersonal va un paso más allá: no se trata solo de reconocer las emociones, sino también de interpretar el contexto más amplio de las reacciones, intenciones y necesidades de otra persona. Esta visión más amplia se conecta directamente con **el liderazgo**, ya que los líderes deben escuchar y comprender a las personas con las que trabajan y comunicarse con claridad para que sus ideas puedan transformarse en acciones con iniciativa y valentía.

La motivación y la autoconciencia también desempeñan un papel importante. Ser consciente de las propias fortalezas, debilidades y motivaciones permite a las personas jóvenes mejorar en relación con los demás y mantener la fiabilidad. Cuando la motivación es clara y la autoconciencia es fuerte, es más fácil cumplir los compromisos y se refuerza la confianza.

La comunicación es el hilo conductor que une todos estos eslabones. Sin

una comunicación clara y respetuosa, no se puede expresar la empatía, el liderazgo no puede movilizar a los demás y no se puede demostrar la fiabilidad.

Fuentes y lecturas adicionales

Marcos políticos y referencias institucionales

- OCDE – Learning Compass 2030: Un marco para guiar a los estudiantes hacia el bienestar y el desarrollo sostenible.
<https://www.oecd.org/en/data/tools/oecd-learning-compass-2030.html>
- Foro Económico Mundial – Informe sobre el futuro del empleo 2025: El liderazgo y la influencia social entre las principales habilidades humanas para el futuro.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Libros y artículos académicos

- Daniel Goleman – *Inteligencia emocional* (1995)
<https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>

Herramientas

- GENQuest: Webquests como herramienta para el aprendizaje colaborativo y basado en la investigación.
<https://genquest.eu/webquest/>

Lecturas breves (blogs/artículos)

- The Bridgeway – Los beneficios de la atención plena para los adolescentes.
<https://thebridgeway.com/blog/the-benefits-of-mindfulness-for-teens/>
- MEQ Academy – Fomentar la empatía y la conexión: actividad del círculo de empatía para equipos.

<https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-connection-empathy-circle-activity-for-teams>

- Mind & Life Institute: Cómo nos ayuda la atención plena a establecer conexiones sociales significativas.
<https://www.mindandlife.org/media/how-mindfulness-helps-us-to-build-meaningful-social-connections>
- Oak Innovation – Actividad con los ojos vendados: Fomentar la confianza y la colaboración en los equipos.
<https://www.oakinnovation.com/blog/free-activities/blindfolded>
- Psychologs – Los emojis como señales no verbales en la comunicación digital: una perspectiva psicológica.
<https://www.psychologs.com/emojis-as-nonverbal-cues-in-digital-communication-a-psychological-perspective>
- Revolution Learning: Los 5 niveles de la escucha.
<https://www.revolutionlearning.co.uk/article/the-5-levels-of-listening/>
- Verywell Mind – Tipos de comunicación no verbal: lenguaje corporal, expresiones faciales y tono.
<https://www.verywellmind.com/types-of-nonverbal-communication-2795397>

Fuentes multimedia

- Amy Cuddy – *Tu lenguaje corporal puede definir quién eres* (charla TED).
<https://www.youtube.com/watch?v=Ks-Mh1QhMc>
- Brené Brown – *El poder de la vulnerabilidad* (charla TED).
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability
- Profesor Chuck – ¿PB&J = Mejor comunicación?
<https://youtu.be/KFPIFOECHfU?feature=shared>

PARTE B**Metodologías para explorar la comprensión interpersonal con jóvenes****METODOLOGÍA 26: Círculo de empatía****Breve descripción:**

Una actividad de escucha activa en la que las participantes se turnan para hablar, escuchar y reflexionar sobre lo que ha dicho el otro. El objetivo es construir un entendimiento mutuo más profundo y crear un espacio de respeto y conexión emocional dentro del grupo.

Metas y objetivos:

- Fortalecer la empatía y la escucha activa.
- Promover la comunicación inclusiva.
- Fomentar la expresión emocional y la comprensión entre compañeros.
- Crear un espacio de confianza mutua y cohesión grupal.

Habilidades para el futuro que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones
- ✓ Atención al detalle
- ✓ Comprensión interpersonal
- ✓ Fiabilidad y empatía

- ✓ Atención plena
- ✓ Comunicación verbal y no verbal
- ✓ Escucha activa

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio tranquilo
- Sillas o cojines para todas las participantes
- Una hoja impresa con indicaciones (opcional).
- Temporizador

Tamaño del grupo: Es mejor trabajar en grupos no muy grandes (máximo 8 participantes). En caso de que el grupo sea más grande, se puede dividir en grupos más pequeños.

Duración:

45-50 minutos (calculado para un grupo de 20 personas divididas en 3 equipos).

Descripción paso a paso:**1. Preparación y presentación (5 minutos)**

Coloca las sillas o cojines en círculo. Da la bienvenida a las participantes y explica el objetivo de la actividad: practicar escuchar con toda la atención, hablar desde el corazón y conectar más profundamente con los demás. No se trata de arreglar, juzgar o resolver, sino simplemente de comprender y estar presentes los unos para los otros.

2. Explica la estructura y las reglas básicas (5 minutos)

Por turnos, cada participante compartirá sus pensamientos y sentimientos mientras otra persona escucha atentamente y refleja lo que ha oído. Habrá tres roles:

- **Orador:** comparte sus pensamientos y sentimientos durante 2-3 minutos.
- **Oyente:** refleja lo que ha escuchado, sin juzgar ni dar consejos.
- **Observadores:** escuchan en silencio.

Las participantes deben seguir unas sencillas reglas:

- Solo habla una persona a la vez.
- No se permite interrumpir, comentar ni dar consejos.
- Mantenerse presente y escuchar con toda su atención.
- Está bien «pasar» si no se tiene ganas de hablar.
- Lo que se comparte en el círculo se queda en el círculo.

3. Ejercicio de calentamiento (5-7 minutos)

Utiliza una pregunta sencilla como:

«¿Qué te ha hecho sonreír esta semana?».

Elige a un voluntario para hablar y a otro para escuchar, y demuestra la dinámica: repite el mensaje del hablante con claridad y empatía.

4. Rondas principales de empatía (20-25 minutos)

Utiliza preguntas más profundas (puede elegir 2-3):

- «Una vez que me sentí realmente comprendido fue...».
- «Algo que me gustaría que la gente supiera sobre mí es...».
- «Me siento más conectado con los demás cuando...».

Haz una ronda. Cada participante tiene un turno como orador y oyente. El oyente reflexiona después de cada turno. Anima a las participantes a tomarse su tiempo y escuchar realmente.

5. Resumen y reflexión (10 minutos)

De vuelta en grupo, invítales a compartir abiertamente la experiencia.

- ¿Cómo fue que te escucharan de verdad?
- «¿Cómo se sintió ser escuchada sin interrupciones?».
- «¿Qué notaste cuando eras oyente?».
- «¿Fue fácil o difícil reflejar lo que dijo otra persona?».
- «¿Aprendiste algo nuevo, sobre ti misma o sobre otra persona?».
- Como observadora, ¿cómo notaste que había una escucha activa?

Deja que las participantes compartan libremente o permanezcan en silencio; ambas opciones son válidas.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Antes de comenzar esta actividad, asegúrate de crear un espacio seguro en el que todos se sientan escuchados y libres de expresarse sin ser juzgados.
- Selecciona las preguntas según la madurez emocional del grupo. En el anexo encontrarás un banco de preguntas clasificadas según el nivel de confianza necesario.
- Evita presionar a nadie para que comparta cosas muy personales.
- Recuerda que está bien pasar.
- Fomenta la apertura y la ausencia de juicios.

- No pasa nada si, después de que una persona comparta su testimonio y el oyente reflexione sobre ello, los observadores también quieren interactuar. Esto puede suceder de forma natural como parte de la escucha activa, así que deja espacio para este intercambio.
- Después de un par de rondas de preguntas, pide a las participantes que vuelvan al grupo grande para una primera ronda de reflexión. A continuación, puedes compartir algunos consejos útiles para la escucha activa o preguntarles qué necesitan para sentirse realmente escuchados. Tras esta reflexión, puedes hacer otra ronda del Círculo de Empatía y luego guiar una reflexión con preguntas como:
 - o *¿Notaste que se aplicaban los consejos para la escucha activa? ¿Cómo?*
 - o *¿Os sentisteis realmente escuchados esta vez? ¿Por qué?*

Metodología alternativa: Círculos de historias de la UNESCO

Los círculos de historias de la UNESCO pueden utilizarse como técnica complementaria de escucha profunda, especialmente en entornos multiculturales, ya que hacen hincapié en el entendimiento intercultural a través de la narración personal y el silencio estructurado. Para más información, consulta [aquí](#) y revisa el manual completo [aquí](#).

Pasos principales:

1. Cada persona, por turnos, se presenta brevemente con tres palabras que reflejan sus antecedentes. Nadie interrumpe, solo escucha.
2. Cada persona, por turnos, comparte una breve historia sobre una experiencia significativa con alguien diferente a ella, mientras los demás escuchan sin interrumpir.
3. Después de que todos hayan compartido su historia personal, el grupo hace una rápida ronda de «*flashbacks*», en la que los oyentes comparten un detalle memorable de cada historia.
4. Concluya con una breve reflexión en grupo utilizando preguntas sencillas sobre temas, sorpresas y aprendizajes personales.

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores de impacto:

- Las participantes son capaces de describir con sus propias palabras lo que significa la empatía.
- Las participantes son capaces de nombrar los elementos clave que les hacen sentir comprendidas.
- Pueden reflexionar sobre cómo escuchan a los demás y qué hace que escuchar sea difícil o significativo.
- Las participantes demuestran que escuchan con respeto, sin juzgar y turnándose para hablar.
- Mayor apertura emocional y disposición a compartir pensamientos personales.
- Muestran una mayor conciencia de su respuesta emocional cuando se les escucha.

Cómo verificar el impacto: mapa de empatía en la pared

Utiliza un tablero visual grande o un rotafolio dividido en cuatro secciones:

1. «*Lo que he descubierto sobre mí mismo*»
2. «*Lo que he aprendido sobre escuchar*»
3. «*Lo que sentí cuando me escucharon*»

4. «Cómo puede crecer la empatía en un grupo»

Las participantes escriben breves reflexiones o palabras clave en post-its y los colocan en las secciones correspondientes. También pueden dibujar o utilizar símbolos si lo prefieren.

Algunos ejemplos podrían ser:

«Hablo más cuando me siento seguro», «Interrumpo mucho sin darme cuenta», «Me sentí bien al ser escuchada», «La empatía necesita silencio», «Esto ayuda a generar confianza».

Opcionalmente, las personas facilitadoras pueden tomar una foto del mapa para consultarlo más adelante o para realizar un seguimiento del grupo a lo largo del tiempo.

Material adjunto

 [Banco de preguntas para círculos de empatía](#)

METODOLOGÍA 27: El campo minado**Breve descripción:**

Actividad de trabajo en equipo en la que las participantes, con los ojos vendados, son guiadas verbalmente por sus compañeras a través de una pista de obstáculos, lo que fomenta la confianza, la comunicación eficaz y el liderazgo.

Objetivos

- Fortalecer la comunicación verbal y las señales no verbales.
- Fomentar la confianza entre compañeros.
- Practicar el liderazgo y la cooperación.
- Aprender a dar y recibir instrucciones claras.
- Reflexionar sobre la fiabilidad y la dinámica de equipo.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Curiosidad, apertura hacia lo nuevo y aprendizaje continuo ✓ Atención al detalle ✓ Comprensión interpersonal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiabilidad y empatía ✓ Atención plena ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Escucha activa ✓ Liderazgo e influencia social |
|---|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio abierto al aire libre o interior (mínimo 5 x 5 m).
- Vendas para los ojos (para la mitad de las participantes).
- «Minas» (conos, bolas de papel, cojines, etc.).
- Cinta adhesiva, cuerda o tiza para marcar el inicio y el final.

Preparación: Crea un «campo minado» utilizando objetos seguros (conos, cojines, papeles, botellas, etc.) colocados aleatoriamente en un espacio definido. Marca una línea clara de inicio y final utilizando cinta adhesiva, tiza o cuerda. Dependiendo de las habilidades de las participantes, también puedes aumentar la dificultad añadiendo algunos obstáculos que tengan que escalar o por debajo de los cuales tengan que arrastrarse.

Tamaño del grupo: 10-20 personas. Si el grupo es demasiado grande, se pueden establecer dos rutas para que las participantes puedan realizarlas al mismo tiempo.

Duración:

45-50 minutos (calibrado para un grupo de 20 personas).

Descripción paso a paso:**1. Introducción y reglas básicas (5-10 min):**

Dar la bienvenida a las participantes y explicar el objetivo de la actividad: llegar al otro lado del campo evitando todas las «minas». Las participantes trabajarán **por parejas**.

Cada pareja tendrá un **guía** (sin los ojos vendados) y una persona **exploradora** (con los ojos vendados). La guía ayuda a la exploradora a cruzar el espacio sin tocar ningún objeto, solo con su voz.

Las participantes deben seguir estas sencillas **reglas**:

- No se permite el contacto físico, solo se permiten instrucciones verbales.
- La exploradora debe escuchar con atención y moverse lentamente.
- Si se toca un obstáculo, la exploradora vuelve al punto de partida.
- Las compañeras intercambian sus roles después de completar el recorrido.
- El respeto y la seguridad son lo primero: todos se mueven con cuidado.

Ofrece una alternativa visual (por ejemplo, atenuar la luz, gafas de sol) si alguien no se siente cómodo con los ojos vendados.

2. Desafío del campo minado (20-25 minutos)

Comienza el desafío. Cada pareja se turna. La guía utiliza solo su voz para guiar a la exploradora a través del campo minado. Si la exploradora toca una «mina», deben volver a empezar.

Una vez que terminan el recorrido, deben volver a hacerlo, cambiando de roles.

3. Debate y reflexión (10 min):

Reúne a todos en círculo o en pequeños grupos y reflexionad juntas sobre la experiencia.

Puede hacer preguntas como:

- «¿Cómo te sentiste al guiar a alguien sin tocarlo?».
- «¿Qué fue lo más difícil de tener los ojos vendados?»
- «¿Cómo afectaron la confianza y la comunicación a la experiencia?».
- «¿Qué te sorprendió de ti o de tu compañera?»
- «¿Se te ocurre alguna situación de la vida real en la que esta habilidad podría ser útil?».

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

Variaciones opcionales:

- Añade presión de tiempo (por ejemplo, un límite de 3 minutos por ronda).
- Pon música suave o ruido de fondo para simular distracciones.
- Limita las instrucciones a solo 3 palabras (por ejemplo, «izquierda», «derecha», «stop»).
- Cambiar de compañeros a mitad del juego para adaptarse a nuevos estilos de comunicación.

Tenga en cuenta lo siguiente:

- Garantizar la seguridad física del espacio.
- Adáptate a las participantes neurodiversas: permite el contacto físico suave si se da el consentimiento.
- Observa si hay personalidades dominantes y rote el liderazgo.
- Ten en cuenta que si hay muchas parejas, pueden producirse atascos durante la actividad del campo minado, ya que suele avanzar a un ritmo lento. Si deseas optimizar el tiempo, puedes:

- Montar más de un campo minado para que varias parejas puedan atravesarlo simultáneamente.
- Añadir otra actividad previa de estilo similar para escalonar el tiempo de las parejas (por ejemplo, en una sala o espacio, cada pareja debe encontrar una pelota o un cartel con su nombre/número antes de poder entrar en el campo minado).

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores de impacto:

- Las participantes son capaces de identificar qué hace que la comunicación sea eficaz o confusa.
- Reflexionan sobre su capacidad para dar instrucciones claras y escuchar con atención.
- Reconocen el papel de la confianza y el apoyo en el trabajo en equipo.
- Las participantes muestran una mayor conciencia de cómo se adaptan a los estilos de comunicación de los demás.
- Participan activamente en la sesión informativa final y contribuyen a la imagen visual del grupo.

Cómo verificar el impacto:

Crea un rotafolio o un visual mural con dos columnas:

1. «¿Qué nos ayudó a tener éxito como equipo?».
2. «¿Qué dificultó la comunicación?».

Invita a las participantes a escribir palabras clave o breves reflexiones en post-its y colocarlos en cualquiera de las dos columnas. Estas pueden referirse a la claridad, el tono, la confianza, la frustración, la paciencia, la confusión, etc.

Algunos ejemplos podrían ser:

«Palabras breves y claras», «Voz alentadora», «Confiábamos los unos en los otros»,
«Demasiado rápido», «Me puse nervioso», «Nos reímos y eso ayudó».

También puedes pedir a cada participante que elija una palabra para describir su experiencia como guía o explorador y que la escriba en un póster compartido o directamente en el rotafolio.

Las personas facilitadoras pueden tomar una foto del tablero para su uso posterior o para una reflexión de seguimiento.

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Liderazgo, iniciativa,
compromiso cívico y
valentía

MÓDULO 13

MÓDULO 13: Liderazgo e influencia social, compromiso cívico, iniciativa y toma de decisiones, valentía y esperanza para afrontar el futuro.

PARTE A

Comprender el liderazgo y la toma de iniciativas en el trabajo con jóvenes

¿Por qué son importantes el liderazgo, la influencia social y la toma de iniciativas para el futuro?

El liderazgo en el trabajo con juventud no tiene que ver con la autoridad, sino con convertir las ideas en acciones e inspirar a otros a participar. Un buen líder sabe cómo tomar la iniciativa y tomar decisiones, pero también tiene el coraje de seguir adelante cuando surgen desafíos y la esperanza de creer que el cambio es posible. El verdadero liderazgo también mira hacia afuera: reconoce los problemas sociales, se compromete con la comunidad para mejorarlos y utiliza su influencia no para dominar, sino para unir a otros en torno a una visión compartida.

Para ti, como profesional de juventud, estas competencias son fundamentales para crear espacios en los que las personas jóvenes se sientan capacitadas para asumir responsabilidades. Al dar ejemplo de valentía y esperanza, les muestras que se pueden afrontar los obstáculos sin rendirse. Al fomentar la iniciativa y la

toma de decisiones compartida, les ayudas a descubrir su propio potencial de liderazgo.

Para las personas jóvenes, desarrollar el liderazgo significa aprender que pueden moldear su entorno y no solo adaptarse a él. Les da la confianza necesaria para expresarse, organizarse con otros y participar en la sociedad como ciudadanos activos. Cuando el liderazgo se basa en el compromiso y la influencia, se convierte en una fuerza no solo para el crecimiento personal, sino también para el cambio colectivo.

La Estrategia Europea para la Juventud (2019-2027) subraya esto al situar la participación de las personas jóvenes y el compromiso cívico en el centro de la vida democrática. Por lo tanto, el liderazgo no es una habilidad opcional, sino una competencia fundamental para construir comunidades más resilientes y un futuro más esperanzador.

Definiciones en pocas palabras

El liderazgo y las competencias relacionadas con él pueden parecer abstractos, pero en la práctica son cualidades sencillas y reconocibles que las personas jóvenes pueden aprender y practicar.

- **Liderazgo:** la capacidad de guiar, inspirar y apoyar a otros hacia un objetivo común.
- **Influencia social:** la capacidad de influir de manera positiva en el comportamiento y las actitudes de los demás.
- **Compromiso cívico:** la participación que implica tomar parte en la vida de la comunidad y actuar para mejorarla.
- **Iniciativa:** la disposición que se muestra cuando alguien actúa sin esperar a los demás.
- **Toma de decisiones:** el proceso que implica elegir entre varias opciones después de considerar las

consecuencias y las responsabilidades.

- **Valentía:** la fuerza que permite a una persona afrontar las dificultades o los miedos en lugar de evitarlos.
- **Esperanza:** La creencia de que el cambio es posible y vale la pena trabajar por él.

Estas competencias no son independientes entre sí, sino que juntas conforman la esencia del liderazgo tal y como lo entendemos en el trabajo con jóvenes. Un líder no es solo alguien que decide, sino alguien que se compromete, influye y sigue adelante con valentía y esperanza.

Impacto y aplicación práctica

Cómo trabajar estas habilidades impacta en tu práctica profesional

El liderazgo puede adoptar diferentes formas (democrático, visionario, compartido), cada una con sus puntos fuertes y sus limitaciones. En las lecturas adicionales se ofrece más información sobre estos estilos, pero la clave en el trabajo con juventud es ayudarles a encontrar su propia forma de liderar con autenticidad.

Para ti, como profesional de juventud, estas competencias te ayudan a crear espacios en los que el liderazgo se comparte, no se impone. Te permiten:

- Animar a las personas jóvenes a dar un paso adelante con sus propias ideas.
- Apoyar la toma de decisiones colectiva que valore todas las opiniones.
- Dar ejemplo de valentía y optimismo cuando los proyectos se enfrentan a dificultades.
- Vincular las actividades con la participación de la comunidad, mostrando cómo las pequeñas acciones pueden tener un impacto más amplio.

Cómo influyen estas habilidades en la juventud

Para las personas jóvenes, el liderazgo y las competencias relacionadas con él determinan cómo actúan en la vida cotidiana y cómo se relacionan con sus comunidades.

- Un adolescente que detecta un problema en su escuela, como la falta de colaboración entre los alumnos o el acoso escolar, y toma la iniciativa de proponer una solución, está ejerciendo el liderazgo. La toma de decisiones entra en juego cuando elige entre las posibles acciones, sopesando los riesgos y los resultados.
- Una joven que se ofrece como voluntaria en un evento local está participando cívicamente, pero el liderazgo aparece cuando anima a sus compañeros a unirse o a asumir la responsabilidad de una parte de la actividad.
- Un participante que interviene en un debate en grupo para defender una idea a pesar de las dudas iniciales demuestra valentía, mientras que la esperanza de que el cambio es posible le motiva a seguir trabajando en ello.
- Una joven que organiza una campaña a favor de la inclusión aprende que la influencia social no es manipulación, sino la capacidad de inspirar a otras personas y crear un sentido compartido de propósito.

Al vivir estas situaciones, las personas jóvenes aprenden que el liderazgo no tiene que ver con títulos o perfección. Tiene que ver con la iniciativa, la responsabilidad y la capacidad de movilizar la esperanza y el coraje en sí mismos y en los demás.

El impacto del acompañamiento profesional en la juventud

En la parte B de este capítulo encontrarás actividades diseñadas para hacer tangibles el liderazgo y las competencias relacionadas con él. Estas experiencias ayudan a las personas jóvenes a reflexionar sobre lo que significa para ellos el liderazgo,

a reconocer las cualidades que ya poseen y a identificar aquellas que desean fortalecer. También ponen en práctica el liderazgo mediante el desarrollo de un proyecto, pasando de la reflexión a la acción concreta.

El impacto directo es que las participantes:

- Comprenden que el liderazgo combina conocimientos, habilidades y actitudes.
- Reconocen que todos tienen puntos fuertes que aportar y áreas que desarrollar.
- Experimentan el liderazgo como un proceso compartido en el que la confianza, la responsabilidad y la colaboración son fundamentales.
- Ven que el liderazgo no solo se discute, sino que se practica mediante el diseño y la realización de acciones conjuntas.

Abordar estas habilidades con jóvenes

Formas de enseñar liderazgo e iniciativa a las personas jóvenes

Al introducir el liderazgo y sus competencias relacionadas, utilice ejemplos que conecten con situaciones que las personas jóvenes ya hayan vivido:

- **Liderazgo:** Invítales a pensar en alguien a quien consideren un líder, dentro o fuera de su comunidad, y a reflexionar sobre lo que hace que esa persona sea inspiradora.
- **Influencia social:** Muestra cómo se propaga el comportamiento en los grupos, por ejemplo, cuando una persona empieza a hablar y otras la siguen. Discute cómo se puede utilizar la influencia de forma positiva para motivar y apoyar.
- **Compromiso cívico:** relaciona este concepto con acciones sencillas y concretas, como el voluntariado, los consejos escolares o los proyectos comunitarios, y muestra que la

participación consiste tanto en pequeños pasos como en grandes causas.

- **Iniciativa y toma de decisiones:** pídeles que recuerden un momento en el que actuaron sin esperar a los demás o en el que tuvieron que elegir entre diferentes opciones.
- **Valentía y esperanza:** Invítales a compartir un reto al que se enfrentaron, qué les dio fuerzas para continuar y cómo les ayudó creer en un resultado positivo.

Estos enfoques ayudan a las personas jóvenes a ver que el liderazgo no es una posición abstracta, sino un conjunto de cualidades que ya practican en su vida cotidiana.

Consejos prácticos y trucos sobre cómo entrenar el conjunto de habilidades en la vida real

Puedes animar a las personas jóvenes a:

- Asuman pequeños roles de liderazgo en actividades grupales, como coordinar tareas o representar a sus compañeros.
- Se den cuenta de la influencia que tienen sobre los demás, ya sea positiva o negativa, y reflexionen sobre cómo utilizarla de forma constructiva.
- Participen en iniciativas comunitarias, desde el voluntariado hasta campañas locales, para practicar el compromiso cívico en entornos reales.
- Practiquen la toma de decisiones en la vida cotidiana sopesando las opciones y reflexionando después sobre las consecuencias.
- Lleven un diario de «valentía y esperanza» en el que anoten los momentos en los que actuaron a pesar del miedo o la duda, y cómo la esperanza les motivó a continuar.

Estas pequeñas prácticas hacen que el liderazgo sea visible y aplicable en la vida cotidiana, demostrando que

crece paso a paso a través de la experiencia y la reflexión.

Conexión con otras habilidades

El liderazgo y sus competencias relacionadas no son independientes. Están entrelazadas con otras habilidades que las hacen significativas y eficaces en la práctica:

- **Habilidades interpersonales y comunicación:** una persona líder que escucha activamente y se comunica con claridad puede involucrar a las demás y convertir las ideas en acciones colectivas. Sin esta conexión, el liderazgo corre el riesgo de convertirse en un título sin influencia real.
- **Empatía e inteligencia emocional:** el liderazgo que inspira a los demás proviene del reconocimiento de los sentimientos y las necesidades, y de responder con respeto. El control emocional ayuda a garantizar que la influencia sea constructiva y no impulsiva.
- **Motivación y autoconciencia:** conocer las propias fortalezas y limitaciones aporta credibilidad y orientación al liderazgo. La motivación alimenta la persistencia, mientras que la autoconciencia ayuda a los líderes a mantener los pies en la tierra y ser fiables.
- **Resiliencia y flexibilidad:** el coraje y la esperanza deben combinarse con la capacidad de adaptarse cuando las cosas no salen según lo previsto. Los líderes resilientes muestran a las personas jóvenes que los reveses forman parte del proceso y que aún así se pueden perseguir los objetivos.

Cuando las personas que trabajan con juventud fomentan el liderazgo, refuerzan al mismo tiempo una red de otras competencias que permiten a las personas jóvenes actuar con claridad, involucrar a otros y afrontar los retos con confianza.

Fuentes y lecturas adicionales

Marcos políticos y referencias institucionales

- *Estrategia de la UE para la Juventud 2019-2027:* Marco para promover la ciudadanía activa y la participación.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- *Marco LifeComp* (Comisión Europea, 2020): Competencias clave para el desarrollo personal, social y del aprendizaje.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- *Alfabetización para el futuro de la UNESCO:* Explorar cómo utilizar el futuro como recurso para la acción.
<https://www.unesco.org/en/futures-literacy?hub=404>
- UNESCO: Recursos y campañas para la participación de las personas jóvenes.
<https://www.unesco.org/en/youth/engagement>

Informes y artículos académicos

- Foro Económico Mundial – *Informe sobre el futuro del empleo 2025:* El liderazgo y la influencia social entre las principales habilidades humanas para el futuro.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- C.R. Snyder – Artículo sobre la teoría de la esperanza.
<https://blogs.shu.ac.uk/growplus/files/2020/02/Hope-Snyder-paper.pdf>

Kits de herramientas, manuales y libros

- *Cómo prepararse para la acción social juvenil: folleto para el alumno* (SafeSpace4Youth).
<https://safespace4youth.eu/wp-content>

[ent/uploads/2024/01/SS4Y-M6.-How-to-Prepare-for-Youth-Social-Action-Learner-Handout.docx.pdf](#)

- Kit de herramientas de formación sobre liderazgo y defensa (proyecto Erasmus+).
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/5cbe3d7e-01d2-4595-affb-c3d764c23c27/TACC_PR1_-_Training_Toolkit_on_Leadership_and_Advocacy.pdf
- Robert Cialdini – *La psicología de la persuasión*.
<https://ia800203.us.archive.org/33/items/ThePsychologyOfPersuasion/The%20Psychology%20of%20Persuasion.pdf>

Lecturas breves (blogs/artículos)

- Florian Hoffmann (WEF) – *El liderazgo influyente como motor de la transformación*.
<https://www.weforum.org/stories/2024/07/influencer-leadership-transformation-change-florian-hoffmann/>
- Nicklas Larsen – *¿Qué es la alfabetización en futuros y por qué es importante?*
<https://nicklaslarsen.medium.com/what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f24b983d8>

- People Insight: descripción general de los estilos de liderazgo de Daniel Goleman.
<https://peopleinsight.co.uk/goleman-leadership-styles/>
- Harvard Professional Blog – Cómo determinar tu estilo de liderazgo.
<https://professional.dce.harvard.edu/blog/how-to-determine-what-my-leadership-style-is/#Why-You-Need-a-Leadership-Style>
- Cuaderno de teatro: juego «Sí, y...» para la colaboración y la creatividad.
<https://www.dramanotebook.com/drama-games/yes-and/>

Fuentes multimedia

- Podcast del Foro Económico Mundial *Meet the Leader*: Ideas y reflexiones de líderes mundiales.
<https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/>
- Simon Sinek: *Cómo los grandes líderes inspiran a la acción* (charla TED).
https://www.youtube.com/watch?v=u4ZoJKE_VuA

PARTE B**Metodologías para explorar el liderazgo y la iniciativa con las personas jóvenes****METODOLOGÍA 28: ¿Qué es una persona líder para ti?****Breve descripción:**

Esta actividad invita a las participantes a reflexionar sobre su propia concepción del liderazgo. Comienza con la identificación de modelos positivos a seguir y luego pasa al trabajo en grupo, donde las participantes diseñan el perfil del «líder ideal» aplicado a un problema real. Por último, cada uno reflexiona sobre sus propias cualidades de liderazgo, reconociendo sus puntos fuertes y las áreas que debe desarrollar.

Metas y objetivos:

- Explorar y compartir diferentes percepciones del liderazgo.
- Identificar los conocimientos, habilidades y actitudes que definen a un «líder ideal».
- Relacionar el liderazgo con problemas sociales reales y la necesidad de actuar.
- Fomentar la autorreflexión sobre las fortalezas personales de liderazgo y las áreas de desarrollo.
- Hacer hincapié en que el liderazgo es un proceso de crecimiento y colaboración, no de perfección.

Habilidades futuras que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- ✓ Pensamiento analítico y crítico
- ✓ Atención al detalle

- ✓ Liderazgo e influencia social

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio interior para 20 personas (asientos dispuestos en círculo o en forma de U)
- Post-its, rotuladores, bolígrafos
- Rotafolios (uno por grupo)
- Una maleta, caja o recipiente para la recolección simbólica de cualidades de liderazgo.

Tamaño del grupo: cualquiera

Duración:

50 minutos (para 20 participantes)

Descripción paso a paso:

1. Líderes positivos (10 min)

- Invita a las participantes a pensar por un momento en una persona que represente para ellas un liderazgo positivo y analicen las características que la convierten en un buen líder.
- Puede tratarse de personas famosas o incluso de su vida cotidiana.
- Cada participante puede escribir sus ideas si lo necesita.
- Pide a las participantes que quieran compartir sus pensamientos que lo hagan (no es necesario que participen todos).
- Esto servirá como preparación para el siguiente paso, con el fin de tener en mente la figura de un líder ideal.

2. Trabajo en grupo: «El/la líder ideal» (15 min):

- Divide a las participantes en 3 o 4 grupos.
 - Asigna a cada grupo un problema concreto que resolver (por ejemplo, relacionado con el medio ambiente, la sociedad o la comunidad). Para asignar el problema, también puede pedir a los grupos que elijan el tema por sí mismos, basándose en sus propias experiencias.
 - Proporciona a cada grupo un rotafolio con el título «Mi líder ideal» y pídeles que lo completen con rasgos relacionados con:
 - Conocimientos
 - Actitudes
 - Habilidades
- que una persona líder debe tener para resolver el problema del grupo.

3. Presentaciones (10 min)

- Pide a cada grupo que presente su problema y las cualidades que debe tener la líder ideal para resolverlo adecuadamente.

4. Reflexión individual (10 min)

- Entrega a cada participante dos hojas de papel de diferentes colores. En cada una de ellas, deben escribir:
 - Las cualidades de liderazgo que ya poseen.
 - Las cualidades de liderazgo que les gustaría mejorar.
- Dale tiempo para reflexionar sobre las cualidades que ya se han mencionado en las presentaciones y sobre cuándo han pensado en un líder positivo.
- Una vez que todas hayan terminado, pídeles que compartan sus opiniones. Puedes hacer preguntas como:
 - ¿Te sorprendió identificar características de liderazgo en ti?
 - ¿Te resultó fácil o difícil identificar tus propios rasgos de liderazgo?
 - ¿Encontraste muchos rasgos que te gustaría mejorar? ¿Por qué?

5. Cierre (5 min)

- Coloca una maleta, caja o cualquier otro recipiente en el centro de la sala.
- Pide a las participantes que pongan sus papeles dentro, para simbolizar que no existe un líder perfecto, solo un ideal al que aspirar, y que nos complementamos unos a otros como red.

Sugerencias para la facilitación y reflexión final:

- Fomenta la inclusión: las líderes pueden ser familiares, profesores o activistas, no solo personajes famosos.
- Evita juzgar las elecciones personales; céntrate en los rasgos.

- En la sesión informativa, destaca que los estilos de liderazgo son diversos y que no todos los líderes son extrovertidos.
- Garantizar un espacio seguro en el que las participantes se sientan cómodas para compartir, pero dejar claro que compartir es voluntario.
- Anima a las participantes a prestar atención no solo a los rasgos que admiran en los demás, sino también a aquellos que ya reconocen en sí mismas.
- Destaca que el liderazgo no se trata de la perfección, sino de reconocer las fortalezas y complementar las debilidades como grupo.
- Vínculo directo con la actividad 2, donde el liderazgo surgirá en la acción.

Evaluación del impacto de esta metodología:***Indicadores de impacto:***

- Las participantes pueden nombrar rasgos de liderazgo positivo y explicar por qué son importantes.
- Los grupos articulan los conocimientos, habilidades y actitudes del «líder ideal» aplicados a un problema real.
- Los individuos identifican las cualidades de liderazgo que ya poseen y aquellas que desean desarrollar.
- Las participantes comprenden que el liderazgo no consiste en ser perfecto, sino en aspirar y complementarse mutuamente.

Cómo verificar el impacto: rotafolio

- Revisar los rotafolios creados por los grupos para ver las características identificadas.
- Observar las presentaciones y el nivel de reflexión durante los debates en grupo.
- Recopila y revisa las notas anónimas colocadas en la maleta/caja para ver los puntos fuertes comunes y las áreas de mejora.

METODOLOGÍA 29: Diseña tu miniproyecto social**Breve descripción:**

En pequeños equipos, las participantes diseñan un plan básico para abordar un problema social que les preocupa. El objetivo no es crear soluciones perfectas, sino practicar cómo tomar la iniciativa, tomar decisiones juntos y trabajar para alcanzar un objetivo común. A lo largo del proceso, experimentan diferentes formas de liderazgo y reflexionan sobre cómo sus ideas y acciones pueden contribuir a construir un futuro mejor.

Metas y objetivos:

- Animar a las participantes a tomar la iniciativa y trabajar en colaboración para alcanzar un objetivo común.
- Practicar el liderazgo, la toma de decisiones y la planificación.
- Fortalecer el compromiso cívico y el sentido de la responsabilidad.
- Fomentar la confianza y la motivación para actuar con determinación en sus comunidades.

Habilidades para el futuro que ayuda a desarrollar/abordar (directa e indirectamente):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico y crítico. ✓ Pensamiento creativo, innovación ✓ Resiliencia, tolerancia al estrés, adaptabilidad, flexibilidad y agilidad ✓ Inteligencia emocional, gestión y regulación de las emociones ✓ Motivación (intrínseca) ✓ Autoconciencia (personal y social) ✓ Autogestión | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención al detalle ✓ Comprensión interpersonal ✓ Fiabilidad y empatía ✓ Comunicación verbal y no verbal ✓ Escucha activa ✓ Liderazgo e influencia social ✓ Compromiso cívico ✓ Iniciativa y toma de decisiones ✓ Valentía y esperanza para afrontar el futuro |
|--|--|

Materiales, requisitos mínimos y preparación

- Espacio interior/exterior para 20 participantes (4 grupos de 5), con espacio para trabajo en grupo
- Papel A3 u hojas de rotafolio (una por grupo)
- Rotuladores y bolígrafos
- Plantilla de Canva (impresa o proyectada)

Duración

60-70 minutos (para 20 participantes)

Descripción paso a paso:**1. Formar equipos y elegir un reto (10 min)**

- Divide a las participantes en 4 grupos.
- Invita a cada grupo a elegir un problema social que les preocupe, algo que les gustaría cambiar en el mundo que les rodea. (Si estás realizando la actividad anterior, puedes continuar con el mismo grupo y el mismo problema para mantener la cohesión).

2. Desarrollo de un miniproyecto social (35-40 min)

- Cada grupo debe desarrollar su proyecto para convertir su idea en acción.
- Para ello, deben completar la plantilla del lienzo en un rotafolio o en un papel A3 respondiendo a las siguientes preguntas:
 - o ¿Qué problema quieres resolver?
 - o ¿Qué queréis conseguir? (un objetivo SMART sencillo)
 - o ¿Qué medidas tomarías? ¿Quién hace qué? ¿Con qué recursos?
 - o ¿Qué obstáculos o retos podrían surgir? Si algo sale mal, ¿qué medidas de mitigación deberían tomar?
- Presenta brevemente todas las preguntas que deben abordar.
- Tendrán 40 minutos para desarrollar la idea de su grupo y escribir las ideas principales en el papel.

3. Presentación del proyecto (15-20 minutos)

- Cada grupo debe presentar brevemente su idea (3-4 minutos), explicando su objetivo principal, cómo actuarían y qué les da esperanzas de tener éxito.
- Fomenta los comentarios entre compañeros y el refuerzo positivo después de cada presentación.

4. Reflexión final (10 min)

- Después de compartir sus proyectos, haz a las participantes algunas de las siguientes preguntas para que reflexionen sobre el proceso:
 - o ¿Alguien asumió el liderazgo en su grupo? ¿Cómo sucedió eso?
 - o ¿Qué tipo de liderazgo surgió: compartido, rotativo, basado en tareas?
 - o ¿Cómo tomaron las decisiones como equipo?
 - o ¿Qué retos surgieron y cómo los afrontaron?

Sugerencia para las personas facilitadoras y el análisis posterior:

- Deja que el liderazgo surja de forma natural: observa cómo se asumen, rotan o comparten las funciones.
- Ofrece orientación sin dirigir el trabajo.
- Ayuda a las participantes a relacionar esta experiencia con la actividad anterior y destaca cómo han aplicado muchas de las habilidades de liderazgo y toma de decisiones discutidas anteriormente.
- Para presentar la plantilla de Canva y las preguntas orientativas, también puedes consultar el Módulo 11 en el que se explican habilidades de gestión.
- Los objetivos SMART son objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos determinados. Ayudan a convertir las grandes ideas en acciones claras y realistas respondiendo a las siguientes preguntas:
 - o ¿Qué es exactamente lo que quiero hacer?
 - o ¿Cómo sabré que lo he conseguido?

- o ¿Es realista?
- o ¿Por qué es importante?
- o ¿Cuándo lo haré?

Evaluación del impacto de esta metodología:

Indicadores de impacto:

- Las participantes crean y presentan un plan de miniproyecto realista, identificando un problema, sus causas y posibles soluciones.
- Las participantes son capaces de establecer objetivos SMART básicos y definir tareas y responsabilidades.
- Surgen y se reconocen los roles de liderazgo o los procesos de toma de decisiones.
- Las participantes muestran motivación y reflexionan sobre la esperanza, los obstáculos y el trabajo en equipo.
- Las participantes reconocen la relevancia de la acción cívica y su papel en ella.

Cómo verificar el impacto: resultados del grupo y observación de la persona que facilita:

- Utiliza el lienzo del grupo como resultado tangible para la evaluación.
- Durante las presentaciones y el informe final, tome nota de cómo las participantes reflexionan sobre su proceso y la dinámica de liderazgo.

Material adjunto

 [Plantilla: Mini proyecto social](#)

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Nuestro equipo
Future Me

CONCLUSIÓN

Conclusiones

Del aprendizaje a la práctica, de la práctica al impacto

En un mundo marcado por cambios rápidos, incertidumbre y una complejidad cada vez mayor, prepararse para el futuro ya no consiste en predecir lo que nos depara, sino en desarrollar las habilidades, actitudes y confianza necesarias para afrontarlo. A lo largo del curso de formación y de este manual, *FutureMe* ha explorado cómo el trabajo con jóvenes puede responder a estos retos reforzando las competencias orientadas al futuro mediante metodologías experienciales, inclusivas y prácticas.

Las opiniones que se presentan a continuación proceden de los participantes en el **Curso de Formación FutureMe**, que tuvo lugar en **Valeggio sul Mincio (Italia) del 16 al 21 de septiembre de 2025**. Tras experimentar las metodologías de primera mano durante la formación, las participantes regresaron a sus contextos locales y **pusieron en práctica los talleres FutureMe con jóvenes y profesionales de juventud**, probando y adaptando activamente las herramientas en entornos reales. Sus reflexiones demuestran cómo el aprendizaje se tradujo en la práctica y cómo la práctica generó impacto.

Incluso la experimentación inicial limitada condujo a resultados significativos, lo que confirma la accesibilidad y adaptabilidad de las metodologías.

«No tuve tiempo de implementar muchas de las metodologías durante este período, pero la reacción a las

que pude implementar fue una agradable sorpresa. Los estudiantes vieron sus beneficios de primera mano y reflexionaron constantemente sobre cómo podían utilizarlas para su propio crecimiento».

Alba, IES L'Elia / Backslash, España

Bastantes participantes destacaron cómo la estructura clara de las metodologías favorecía la confianza y la sostenibilidad, al tiempo que dejaba margen para la adaptación a diferentes grupos y contextos.

«Las metodologías me ayudan a diseñar sesiones eficaces y sostenibles con los estudiantes de mi grupo universitario. Su estructura clara y sus instrucciones detalladas facilitan su aplicación, al tiempo que permiten flexibilidad para diferentes grupos destinatarios. Las considero una caja de herramientas que ayuda a preparar a las jóvenes para los diversos retos futuros, ya sea en su vida personal o como parte de una comunidad».

Jule, grupo de estudiantes «Gemeinsam aktiv», Alemania

La dimensión experiencial del curso de formación desempeñó un papel fundamental a la hora de permitir a los participantes pasar con fluidez de alumnos a facilitadores.

«Apliqué el método Disney en un taller sobre autorreflexión y establecimiento de objetivos, y una Misión en la ciudad en relación con cómo lidiar sin Internet. Ambos métodos fueron muy divertidos y eficaces, incluso con grupos de participantes muy diferentes. Experimentar los métodos yo misma durante los talleres facilitó mucho la preparación y la facilitación, y me ayudó a comprender qué es lo que mejor funciona para los participantes».

Sofie, bfz Passau, Alemania

En algunos contextos, las metodologías contribuyeron a reimaginar las funciones profesionales y los espacios de aprendizaje. La experiencia de Adriana ilustra cómo las herramientas de FutureMe pueden impulsar la innovación incluso en entornos de estructura tradicional:

«Trabajar con las metodologías del proyecto «FutureMe» fue una experiencia verdaderamente revitalizante para mi función como bibliotecaria. La implementación del Escape room educativo transformó la biblioteca tradicional en un laboratorio de aprendizaje activo, utilizando la narración de historias y la gamificación para dar vida al patrimonio local para jóvenes [...] La prueba más sólida de nuestro éxito fue ganar el segundo puesto en la categoría «Mejor innovación» en la Feria Nacional de Ciencias de Bucarest, lo que demuestra que incluso las bibliotecas rurales pueden convertirse en centros de excelencia educativa cuando se utilizan las herramientas adecuadas».

Adriana, Biblioteca «I.I. Mironescu» de Tazlău / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, Rumanía

También se observó un fuerte compromiso y comentarios positivos cuando las metodologías se transfirieron a talleres locales poco después de la formación.

«Después de la formación en Italia, implementé la metodología Prueba de aprendizaje en un taller local en Rumanía, que posteriormente se complementó con elementos del método Disney. Ambos enfoques resultaron intuitivos y fáciles de facilitar, y requirieron una adaptación mínima al contexto local. La naturaleza experiencial y exploratoria de la Prueba de aprendizaje generó un alto

nivel de compromiso y entusiasmo entre los participantes».

Mădălina, Centro de Asistencia Comunitaria «Holy Trinity» Cluj-Napoca / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, Rumanía

Más allá de las actividades y los formatos, algunas participantes destacaron cómo las metodologías ayudaron a las personas jóvenes a reflexionar más profundamente sobre los valores, la responsabilidad y el compromiso personal.

«Hice una sesión con mi grupo de voluntariado sobre el tema de la fiabilidad. Al principio, no estaban muy seguros de lo que quería de ellos. Pero luego se interesaron mucho y uno de ellos dijo: «Nunca había pensado en cuánto significado puede contener una sola palabra. La dices con tanta facilidad, pero nunca piensas realmente en todo lo que significa la fiabilidad». Eso me hizo muy feliz. Todos los participantes también se fijaron objetivos para ser aún más fiables en el futuro».

Lisa, Asociación Caritas para la Diócesis de Passau e. V., Alemania

Más allá de los resultados del aprendizaje individual, el impacto se extendió a la dinámica de grupo, la motivación y la responsabilidad compartida.

«Como coordinadora de los voluntarios en los proyectos del equipo ESC, reutilicé eficazmente estas metodologías. Reflexionar sobre la «fiabilidad» y luego dejar que los voluntarios eligieran sus tareas diarias de convivencia mejoró la motivación dentro del equipo durante los proyectos y me inspiró a diversificar mi enfoque hacia grupos heterogéneos».

Silvia, No Borders / Joint, Italia

Desde la perspectiva de la coordinación del proyecto, ser testigo de esta transición de la formación a la práctica ha sido uno de los resultados más significativos del proyecto y confirma la visión fundacional de *FutureMe*.

«Es maravilloso ver que mi visión de una formación práctica y realista se está haciendo realidad: un aprendizaje divertido, fácil de aplicar y que realmente funciona en la vida cotidiana. Lo que más me conmueve es que las participantes se sienten empoderadas a largo plazo y que los métodos y herramientas mejoran notablemente su trabajo con jóvenes».

**Perdita Wingerter, Alemania –
Coordinadora del proyecto
FutureMe**

Continuando el viaje

Este manual no pretende dar respuestas definitivas, sino ofrecer

herramientas, inspiración y confianza para seguir experimentando, adaptándose y aprendiendo con la juventud. Las experiencias que aquí se comparten demuestran que, cuando las profesionales de juventud se sienten empoderadas, las personas jóvenes ganan el espacio y las habilidades necesarias para imaginar y dar forma a su propio futuro.

FutureMe trata, en última instancia, de la confianza: confianza en las personas que trabajan con juventud facilitando un aprendizaje significativo y confianza en la juventud como agente activa del cambio. El futuro no es algo que simplemente nos sucede, es algo que construimos juntos, paso a paso.

FutureMe: Porque el futuro empieza contigo.

Apéndices

APÉNDICE 1 - REFLEXIÓN FINAL

¿Cómo gestionar una reflexión final eficaz?

¿Qué es la reflexión final?

La **reflexión final** (en inglés *debriefing*) es una conversación guiada que se lleva a cabo después de una actividad. Ayuda a las participantes a analizar:

- Lo que sucedió y cómo realizaron la actividad;
- Lo que sintieron y experimentaron;
- Lo que aprendieron o descubrieron;
- Cómo pueden aplicar lo aprendido en la vida real.

La reflexión final favorece:

- El trabajo en grupo y el trabajo en equipo.
- La autoevaluación y el aprendizaje autoguiado;
- La transferencia del aprendizaje de la actividad a la vida cotidiana;
- Comprobar si la actividad ha sido eficaz (para la persona que facilita).

La reflexión final no es:

- Terapia de grupo ni asesoramiento especializado;
- Algo que se hace solo cuando las participantes se equivocan;
- Una charla social en la que las personas comparten historias solo por curiosidad;
- Una simple supervisión o evaluación de la actividad.

¿Cuándo facilitar una sesión de reflexión?

Facilita una sesión de reflexión:

- **Inmediatamente después de un método experiencial** con fines educativos (juegos en equipo, juegos de rol, etc.);
- Después de un **momento estresante o desafiante** (conflicto grupal, una actividad que no terminó bien).
- Cuando las participantes se encuentran **en un proceso de aprendizaje**.
- Cuando la actividad ha tenido un **fuerte impacto emocional**.

Evita o pospón las sesiones de reflexión:

- Después de una actividad muy breve **sin un objetivo de aprendizaje claro**.
- Después de una actividad cuyo valor ya está claro y cuyo objetivo no es el aprendizaje;
- Cuando el grupo está **extremadamente cansado**, demasiado emocional o no está preparado para reflexionar (en ese caso, se puede posponer para más tarde ese mismo día o para otro día, pero no hay que convertir el aplazamiento en un hábito).

¿Por qué es importante la reflexión final en la educación no formal?

La educación no formal suele utilizar **juegos, historias, simulaciones, proyectos y experiencias reales**. Estos métodos pueden ser muy eficaces, pero el aprendizaje **solo** se hace evidente **cundo procesamos la experiencia**. La reflexión final es importante porque:

- **Convierte la experiencia en aprendizaje:** sin reflexión, las personas pueden limitarse a vivir la experiencia y quedarse ahí.
- **Crea significado, no solo actividad:** ayuda a las participantes a comprender *por qué fue*

importante y qué les enseña sobre sí mismos, sobre los demás o sobre un tema.

- **Desarrolla la autoconciencia:** nombrar las emociones, las fortalezas y los retos los hace más claros y fáciles de usar en el futuro.
- **Favorece la transferencia a la vida real:** ayuda a las participantes a conectar la actividad con la escuela, la familia, la comunidad y las decisiones cotidianas.
- **Fomenta la responsabilidad del alumno:** se anima a las participantes a sacar sus propias conclusiones; la persona que facilita guía en lugar de «dar la moraleja».
- **Mejora la facilitación futura:** ayuda a las personas facilitadoras a comprobar si la actividad ha funcionado y qué hay que ajustar la próxima vez si es necesario.

Facilitar la sesión de reflexión

Pasos para organizar la sesión de reflexión

Paso 1: Decidir la experiencia o actividad.

- ¿Cuál es el orden del día de la reunión?
- ¿Qué queremos que aprenda el grupo?
- ¿Qué podría aprender el grupo?
- ¿Qué actividad se adapta al grupo, al espacio y a los materiales?

Paso 2: Decidir el enfoque de la sesión de reflexión

- ¿Necesitamos una reflexión para esta actividad?
- ¿Cuál es el propósito de esa reflexión?
- ¿Qué método se adapta mejor? Ten en cuenta: el tamaño del grupo, el idioma, la cultura, la dinámica del

grupo, la motivación, las funciones, el entorno, el número y la experiencia de las personas facilitadoras, y los recursos.

Paso 3: planificar la sesión de reflexión

- ¿Dónde se llevará a cabo? ¿Quién lo dirigirá?
- ¿Cómo se repartirán las funciones las personas facilitadoras?
- ¿Es seguro y adecuado para el grupo?

Paso 4: Implementar la actividad

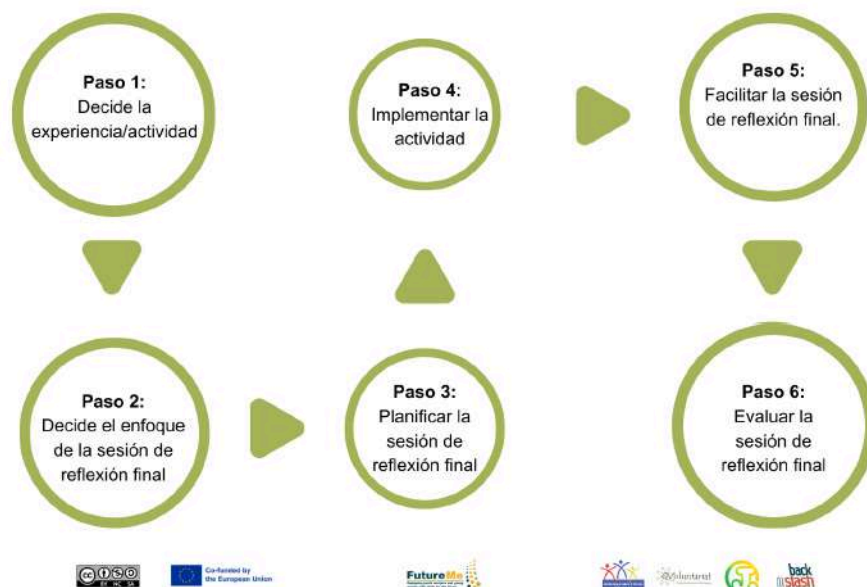
- Motivar a las participantes.
- Presenta las reglas con claridad.
- Observa la dinámica y las acciones del grupo.
- Toma notas para la sesión informativa posterior.

Paso 5: Facilitar la sesión de reflexión

- (Si es necesario) compartir las observaciones de la persona que facilita en voz baja, sin que se note.
- Guía a las participantes a través de las etapas de análisis.
- Resume los hechos, las emociones, las lecciones aprendidas, las conclusiones y los próximos pasos concretos.
- Ofrece comentarios si es necesario.
- Agradece a las participantes y destaca los resultados.

Paso 6: Evaluar la sesión de reflexión

- Observa las reacciones y la dinámica del grupo.
- Debate con las cofacilitadores: qué funcionó, qué no funcionó, lecciones para mejorar, qué método utilizar la próxima vez.



Ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb

El modelo de Kolb hace hincapié en que el aprendizaje implica un ciclo continuo de experiencia, reflexión, conceptualización y experimentación, en lugar de una progresión lineal. La teoría postula que el conocimiento se crea a través de la transformación de las experiencias, destacando la importancia de la participación activa en el aprendizaje. La observación reflexiva desempeña un papel fundamental en el proceso de aprendizaje, ya que permite a las personas analizar y dar sentido a sus experiencias. Según Kolb, el ciclo de aprendizaje experiencial implica que las participantes pasen por cuatro etapas sucesivas:

Etapas 1: Experiencia: la actividad en sí misma

Etapas 2: Reflexión/Análisis: «¿Qué?».

Enfoque: hechos, observaciones, emociones.

A) Preguntas de observación (hechos y acontecimientos)

- ¿Qué ocurrió y qué se hizo?
- ¿Qué tareas tenías? ¿Cómo se explicaron?
- ¿Qué reglas había que respetar?
- ¿Quién hizo qué? ¿Qué resultados/efectos se obtuvieron?
- ¿Qué pasos diste, en qué orden?
- ¿Cómo llegaste a la solución? ¿Cómo reaccionaste durante el proceso/en el momento X?
- ¿Qué observaste durante la actividad?
- ¿Qué te gustó?
- ¿Estás de acuerdo/en desacuerdo con lo que dicen? ¿Puedes argumentarlo?
- ¿Alguien quiere añadir algo?

B) Preguntas sobre emociones/sentimientos

- ¿Qué sentimientos tuviste durante la actividad?
- ¿Cómo te sientes ahora al final? ¿Cómo te sentiste durante/en el momento X?
- ¿Cuál fue el momento más emotivo?
- ¿Cómo te pareció la actitud de los demás?
- ¿Qué pensabas durante la actividad?
- ¿En qué diferían las opiniones de los demás?
- ¿Qué sentiste cuando...?

- ¿Alguien sintió algo diferente?
- ¿Qué notaste sobre...?
- ¿Qué opinas sobre esta experiencia?
- ¿Los demás sintieron lo mismo?

Etapas 3:

Generalización/Interpretación – «¿Y qué?»

Enfoque: significado, lecciones, patrones, vínculos.

A) Preguntas de generalización

- ¿Qué descubriste/aprendiste de esta experiencia?
- ¿Qué significa todo esto para ti?
- ¿Cómo encajan las cosas de las que hablamos?
- ¿Notaste nuevos matices relacionados con...?
- ¿Qué aspectos importantes surgieron? ¿Qué puedes sacar de aquí?
- ¿Hay alguna lección que debas tener en cuenta y recordar?
- ¿Hay algo nuevo que hayas descubierto sobre ti mismo, sobre los demás o sobre el tema?
- ¿Hay algo que hayas vuelto a confirmar sobre ti mismo, los demás o el tema?

B) Interpretación y conexión con la vida

- ¿Qué podrían simbolizar los elementos o las etapas de la actividad?

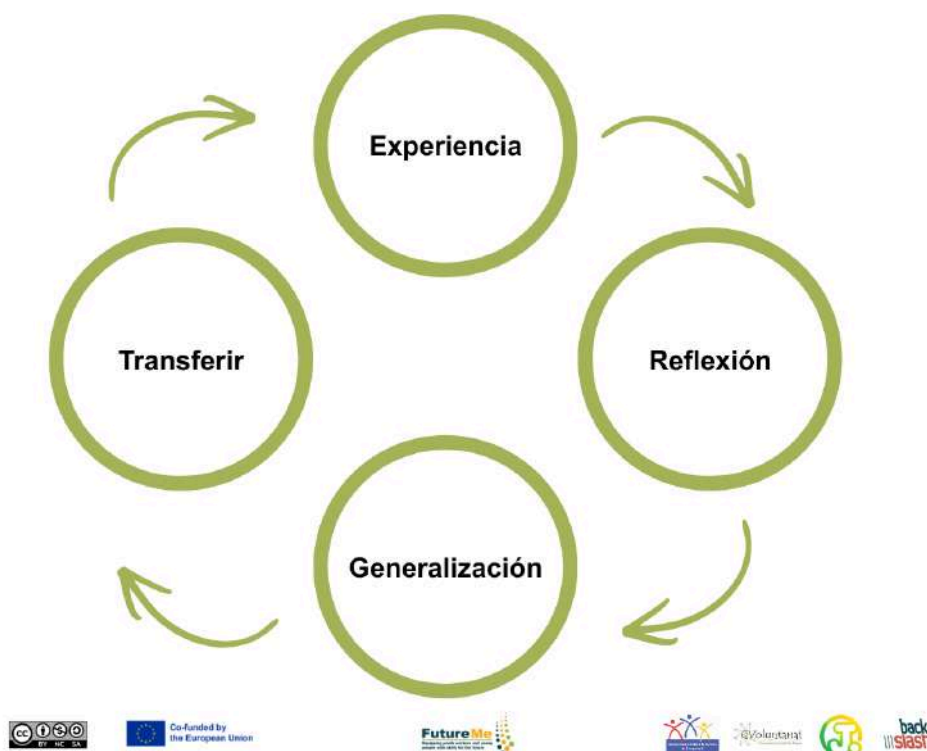
- ¿Qué similitudes ves entre los pasos, tus reacciones y la vida real (familia, colegio, compañeros)?
- ¿Has vivido situaciones similares en tu vida cotidiana? ¿Cómo reaccionaste entonces? ¿De la misma manera o de otra diferente? ¿Qué te dice eso sobre...?
- ¿Con qué se relaciona esto? ¿Está vinculado con...?

Etapas 4: Transferencia/Aplicación – «¿Y ahora qué?».

Enfoque: acción personal y concreta.

- ¿Cómo aplicarás tus lecciones personales en casa o en tu vida cotidiana?
- ¿Te imaginas haciendo esto pronto?
- ¿Qué es lo que más practicarás a partir de ahora?
- ¿Qué será lo más difícil al utilizar las nuevas habilidades?
- ¿Cómo lo harás de manera diferente en comparación con antes?
- ¿Cómo podría este ejercicio ser aún más significativo para ti?
- ¿Esperas encontrar resistencia al practicar las nuevas habilidades?
- ¿En qué aspectos necesitas practicar más?

Anima a dar respuestas muy concretas en **primera persona del singular** (utiliza «yo debería...» en lugar de «nosotros deberíamos...»).



Consejos prácticos para facilitar la sesión de reflexión

Preguntas y ritmo

- Utiliza preguntas abiertas (por ejemplo: «¿Cómo te ha ido? ¿Cómo te has sentido?»).
- Repasa los tres tipos de preguntas (observación, interpretación, aplicación). Si pasa demasiado rápido a la interpretación, el grupo puede quedarse en silencio porque aún no tiene una base común de hechos.
- Si una pregunta es demasiado difícil o demasiado larga, reformúlala o divídela en preguntas más cortas.
- No respondas a sus propias preguntas. Deja espacio para que las participantes piensen.
- El silencio no siempre es malo. Puede significar que el grupo necesita tiempo para reflexionar.
- Si las participantes se saltan pasos (van directamente a las lecciones o planes de acción), escúchalos y luego lléalos suavemente al paso anterior.

Atención de la persona que facilita y seguridad del grupo

- Céntrate en las emociones y perspectivas de los demás: «¿Qué sienten los demás?».
- Repite y valida las emociones nombrándolas (por ejemplo: «Parece que te sientes aliviado...»).
- Presta atención a las señales verbales y no verbales (confusión, aburrimiento, frustración; tono de voz; expresiones faciales; si las participantes escriben o no).
- Mantén la discusión sobre un solo tema a la vez («Hablabamos de eso también; primero terminemos lo que hemos empezado»).
- Resume periódicamente (o pida al grupo que resuma): «¿Qué hemos discutido hasta ahora? ¿A qué conclusiones hemos llegado?».
- Pide claridad y una exploración más profunda: «¿Qué te ha llevado a pensar eso?», «¿Puedes dar más detalles al respecto?».
- Ayuda al grupo a darse cuenta de su propia dinámica: «¿Qué está pasando entre nosotros ahora?».

Consejos específicos para cada edad

Para las participantes más jóvenes:

- Dedicar más tiempo a las preguntas de observación y a las emociones.
- Haz que las preguntas de reflexión sean breves y claras; reformula cuando sea necesario.
- Facilita la transferencia proporcionando contextos (hogar, escuela).
- Utiliza dibujos, rotafolios, una pelota/juguete en el círculo o símbolos/tarjetas sencillos para mostrar la fase de análisis.

Para las participantes mayores:

- Evita dar soluciones; una buena pregunta es más valiosa que una respuesta.
- Prepárate para sugerir lecturas o recursos cuando pidan profundizar más.

APÉNDICE 2 -**Cómo llegar a las personas jóvenes fuera de Internet para los talleres «Future Me»: Decálogo****1. Acércate a los lugares donde ya se encuentran las personas jóvenes**

La forma más eficaz de llegar a las personas jóvenes es estar presente en sus espacios cotidianos. Visita escuelas, centros de formación profesional, clubes juveniles, centros deportivos, centros comunitarios, bibliotecas, programas extraescolares y lugares culturales o de ocio.

2. Establece colaboraciones con organizaciones que trabajan con jóvenes

Los profesores, los orientadores escolares, los monitores juveniles, los educadores comunitarios y las organizaciones sociales son aliados clave. Si comprenden el valor del taller, ayudarán a difundir el mensaje directamente a las personas jóvenes que confían en ellos.

3. Utiliza el boca a boca de forma estratégica

Las invitaciones personales son las que mejor funcionan. Los anuncios breves en clase, las presentaciones concisas en grupos juveniles ya existentes o las visitas rápidas durante los descansos ayudan a crear familiaridad e interés. Pide a las organizaciones asociadas que también compartan el taller con sus grupos.

4. Haz carteles sencillos, llamativos y claros

Utiliza carteles muy visibles con un texto muy breve, un titular llamativo y solo la información esencial. Colócalos en zonas muy transitadas: pasillos, tableros de anuncios, cafeterías, instalaciones deportivas, bibliotecas y espacios juveniles.

5. Explica por qué es importante

Las personas jóvenes son más propensas a participar cuando comprenden el propósito. Comunícalo claramente:

¿Qué necesidad aborda el taller?

¿Cómo les ayudará ahora?

¿Cómo puede apoyar sus decisiones futuras, su bienestar o sus oportunidades?

Los beneficios simples y directos son los que mejor funcionan.

6. Indica claramente qué obtendrán de él

Comparte resultados prácticos: descubrir fortalezas personales, desarrollar habilidades preparadas para el futuro, probar actividades creativas, conocer a otras personas o ganar confianza. Los beneficios tangibles aumentan la motivación para participar.

7. Proporciona todos los detalles logísticos por adelantado

Lugar, fecha, hora, duración, idioma y si se realiza durante el horario escolar o después de la escuela. Especifica siempre el rango de edad y si la actividad está abierta a un grupo específico o a todos. Una información clara reduce las dudas.

8. Elige un horario que se adapte a las rutinas de las personas jóvenes

Si la sesión tiene lugar en una escuela o centro de formación profesional, intégrala en el horario siempre que sea posible. Las actividades programadas fuera del horario escolar suelen reducir la participación debido al transporte, los horarios o las responsabilidades familiares.

9. Crea una sensación de invitación, no de obligación

Evita el lenguaje formal o excesivamente institucional. Utiliza mensajes accesibles, un tono amistoso y una redacción inclusiva que haga que todas las personas jóvenes se sientan bienvenidas, independientemente de su origen, nivel académico o intereses.

10. Muestre el ambiente que pueden esperar

Las personas jóvenes valoran las experiencias. Haz hincapié en que los talleres Future Me son dinámicos, interactivos y relevantes para la vida real. Comparte ejemplos de actividades anteriores (sin explicaciones largas) para ayudarles a imaginar un espacio positivo y atractivo.

APÉNDICE 3 -**¿Cómo llegar de forma eficaz a las personas jóvenes en Internet? - Decálogo****1. Utilizar un lenguaje claro, accesible y auténtico**

La organización se comunicará utilizando un lenguaje sencillo, inclusivo y adecuado a la edad, evitando tonos burocráticos o excesivamente institucionales. La comunicación debe reflejar la forma natural en que las personas jóvenes se expresan, manteniendo al mismo tiempo el respeto y la claridad.

2. Dar prioridad a las historias centradas en las personas

La comunicación debe destacar a personas reales, experiencias vividas e historias personales por encima de descripciones abstractas de proyectos, asegurándose de que las personas jóvenes puedan reconocerse en las narrativas compartidas.

3. Adoptar un enfoque visual y conciso

La organización dará prioridad a los formatos visuales (imágenes, vídeos cortos, gráficos) y a los mensajes concisos para adaptarse a los patrones de atención y los hábitos de consumo de medios de las personas jóvenes en Internet.

4. Comunicar claramente el propósito y el impacto

Todas las actividades de comunicación deben explicar no solo *lo que* hace la organización, sino también *por qué es importante*, dejando claro el valor social, el impacto y la relevancia de la participación y el voluntariado.

5. Incluir llamadas a la acción claras y viables

Cada comunicación deberá proporcionar una orientación clara sobre cómo las personas jóvenes pueden comprometerse, participar o

dar el siguiente paso, reduciendo las barreras a la participación.

6. Garantizar la coherencia y la continuidad en la comunicación

La organización mantendrá una presencia en línea regular y fiable, dando prioridad a la coherencia sobre la perfección, con el fin de generar confianza y compromiso a largo plazo.

7. Fomentar el diálogo y la escucha activa

La comunicación en línea se considerará un proceso bidireccional. La organización supervisará, reconocerá y responderá activamente a los comentarios, mensajes y opiniones de las personas jóvenes.

8. Utilizar las plataformas de forma estratégica y con un propósito

Se utilizarán diferentes plataformas digitales en función de sus puntos fuertes y públicos específicos, asegurándose de que el formato del contenido y los mensajes estén alineados con la función de cada canal.

9. Promover la cocreación y los contenidos dirigidos por las personas jóvenes

La organización involucrará activamente a las personas jóvenes en la creación de contenidos, reconociéndolos como colaboradores y cocreadores, en lugar de receptores pasivos de la comunicación.

10. Comunicar las oportunidades junto con los valores

Si bien los mensajes basados en valores siguen siendo esenciales, la comunicación también debe presentar claramente las oportunidades concretas, los resultados del aprendizaje y los beneficios personales que las personas jóvenes pueden obtener a través de la participación y el voluntariado.

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Future Me
Habilidades para el futuro